

RECHTSPRAAK

Dat werknemer sinds 20 december 2021 niet meer heeft gewerkt voor werkgever komt voor zijn rekening nu werkgever reeds had verzocht contact op te nemen om het werk te hervatten en (de gemachtigde van) werknemer dit niet heeft gedaan.

Feiten

Werknemer is sinds 10 augustus 2020 in dienst van werkgever op basis van een arbeidsovereenkomst voor de bepaalde tijd van 30 september 2021 tot 1 april 2022. De gemachtigde van werknemer schrijft op 8 december 2021 aan werkgever: 'Op 24 november jl. heeft werkgever cliënt medegedeeld dat hij niet meer hoeft te werken. De arbeidsovereenkomst van cliënt is echter niet opgezegd. Op 29 november jl. heeft u geprobeerd cliënt de bijgevoegde brief te laten ondertekenen. In deze brief staat het volgende: 'Hiermee verklaren wij per 25 november 2021 dat wij overeen zijn gekomen dat uw werkzaamheden bij werkgever worden beëindigd'. (...) Voor zover u de brief van 29 november jl. beschouwt als een eenzijdige rechtshandeling van werkgever, gericht tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst met cliënt, stelt cliënt zich op het standpunt dat de beëindiging onrechtmatig is. Cliënt is bereid en beschikbaar om op uw eerste schriftelijke afroep de bedongen arbeid te hervatten'. Werkgever schrijft op 14 december 2021 aan de gemachtigde van werknemer: '(...) Na telefonisch contact met werknemer over zijn werkzaamheden elders die niet volgens richtlijnen werd gedaan hebben wij besloten om meneer op een ander project te zetten (...). Werknemer heeft aangegeven om op geen andere locatie te willen werken en daarom hebben wij besloten om de overeenkomst te beëindigen. (...) Mocht meneer zijn werkzaamheden willen hervatten zou hij deze dan willen aangeven en een afspraak willen maken voor een kennismakingsgesprek met de desbetreffende opdrachtgever'. De gemachtigde van werknemer schrijft op 20 december 2021 aan werkgever: 'Cliënt betwist dat hij de werkzaamheden elders niet volgens de richtlijnen zou hebben gedaan. (...) Cliënt betwist dat hij heeft geweigerd om op een andere locatie te werken. U schrijft o.a. dat cliënt een afspraak kan maken voor een kennismakingsgesprek met de betreffende opdrachtgever. Graag verneem ik schriftelijk waar en wanneer cliënt zijn werkzaamheden kan hervatten'. Werknemer verzoekt onder meer een verklaring voor recht dat werkgever de arbeidsovereenkomst onrechtmatig heeft opgezegd. Daarnaast verzoekt werknemer om werkgever te veroordelen tot nakoming van de arbeidsovereenkomst en tot betaling van zijn loon.

Oordeel

Dat werkgever de arbeidsovereenkomst met werknemer (al dan niet rechtmatig) beëindigd heeft, blijkt echter uit niets. Feit is dat er rond, of beter gezegd vanaf, 24 november 2021 een geschil tussen partijen bestaat over de (uitvoering van de) arbeidsovereenkomst, maar dat werkgever daar formeel een einde aan heeft gemaakt blijkt dus niet. De arbeidsovereenkomst bestaat dus nog. Omdat de arbeidsovereenkomst nog bestaat, kan niet voor recht verklaard worden dat werkgever deze onrechtmatig heeft opgezegd. Werknemer heeft echter na 24 november 2021 niet meer gewerkt voor werkgever. Het uitgangspunt, verwoord in artikel 7:628 lid 1 BW, is dat werkgever verplicht is werknemer zijn loon te betalen als hij (deels) niet werkt, tenzij het (deels) niet werken in redelijkheid voor rekening van werknemer moet komen. Voor de vraag of recht op doorbetaling van loon bestaat, maakt de kantonrechter onderscheid tussen de periode voor en de periode na 19 december 2021. Werkgever stelt dat de opdrachtgever van werknemer niet tevreden meer was met werknemer. Werknemer betwist weliswaar dat de opdrachtgever daar enige reden voor had, maar hij betwist niet dat als de opdrachtgever zoiets tegen werkgever zegt, dit werkgever ook voor een voldongen feit plaatst. Werkgever zegt dat hij werknemer op 24 november 2021 aangeboden heeft naar een andere opdrachtgever te gaan, maar over wat er nu precies gebeurd is op en kort na 24 november 2021 verschillen partijen van mening. Er staat niets (duidelijk) over op papier, terwijl van werkgever in zo'n situatie verwacht mag worden dat hij de gang van zaken duidelijk naar werknemer communiceert. Dit is echter niet gebeurd. Dat werknemer kort na 24 november 2021 niet meer heeft gewerkt komt dus in redelijkheid niet voor zijn rekening.

De kwestie is door werknemer vervolgens in de handen van zijn advocaat gelegd en deze schrijft op 8 december 2021 aan werkgever dat werknemer bereid en beschikbaar is de bedongen arbeid te hervatten. Werkgever deelt daarop op 14 december 2021 mee dat als werknemer zijn werk wil hervatten, hij contact op moet nemen om kennis te maken met de nieuwe opdrachtgever. Werknemer had naar aanleiding van deze brief, als hij echt zoals in de brief van 8 december 2021 staat weer aan het werk wilde, contact op moeten nemen met werkgever. De kwestie had dan, in ieder geval wat het werken betreft, in die week nog opgelost kunnen worden en werknemer had dan op maandag 20 december 2021 weer aan het werk kunnen gaan. Werknemer heeft echter geen contact opgenomen naar aanleiding van de brief van 14 december 2021. In de brief van de advocaat van 20 december 2021 wordt slechts de bal weer teruggekaatst naar werkgever door de mededeling dat de advocaat graag schriftelijk verneemt waar en wanneer werknemer zijn werk kan hervatten. Werkgever had echter al gezegd dat werknemer contact op moest nemen. De kantonrechter begrijpt niet waarom daar dan nog een keer naar gevraagd moet worden op 20 december 2021. In de brief van de advocaat van werknemer van 20 december 2021 staat dat hij gebeld heeft, maar dat er niet werd opgenomen. Als één keer niet opgenomen wordt, had echter vaker gebeld kunnen worden. Kortom, dat werknemer sinds 20 december 2021 niet meer werkt voor werkgever komt gelet op het voorgaande in redelijkheid voor zijn eigen rekening. Het voorgaande betekent dat werknemer recht heeft op betaling over de weken tussen (maandag) 22 november 2021 en (vrijdag) 17 december 2021. In totaal gaat het om een bedrag van € 2.106 netto aan loon. De arbeidsovereenkomst bestaat dus nog en loopt tot 1 april 2022. Op de mondelinge behandeling gaf werkgever aan dat werknemer contact op kan nemen om weer te

komen werken maar uit de reactie van werknemer kan opgemaakt worden dat hij dit niet wil. Gelet op deze houding moet aangenomen worden dat werknemer geen nakoming van de overeenkomst meer wil.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 04-03-2022

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2022:1468

Zaaknummer: 9627993

Rechters: I.K. Rapmund

Advocaten: F. Özer

Wetsartikelen: 7:628 BW