

RECHTSPRAAK

Hoewel voorshands aannemelijk is dat in een bodemprocedure wordt geoordeeld dat werkgeefster de arbeidsovereenkomst met werknemer heeft opgezegd, is het verzoekschrift niet binnen de vervaltermijn ingediend. Geen recht meer op loon.

Feiten

Werknemer is op 1 april 2022 bij Pakketbode in dienst getreden. Eigenaar van Pakketbode is X. Op 21 februari 2023 heeft correspondentie plaatsgevonden over een ziekmelding. Werknemer heeft de volgende dag per Whatsapp bericht 'Maar goed ik stop er mee ben het nu zat'. Hierop heeft X per Whatsapp het volgende laten weten: "oke danndoe je dat ik ben er ook klaar mee (...)". Op 24 februari 2023 heeft X vervolgens o.a. meegedeeld: "(...) Ik ben er klaar mee, en we gaan allebei onze eigen weg dan maar. (...)". Op 26 februari heeft werknemer per Whatsapp aan zijn collega's bericht dat hij per direct stopt bij Pakketbode vanwege een verschil van inzicht. Op 17 maart 2023 is B B.V. opgericht. Bestuurder is o.a. werknemer. Per brief van 13 april 2023 heeft werknemer aanspraak gemaakt op achterstallig salaris, omdat de arbeidsovereenkomst niet op rechtsgeldige wijze zou zijn beëindigd. Daarnaast is aanspraak gemaakt op terugbetaling van een verstrekte lening. Werknemer heeft betaling gevorderd. De kantonrechter heeft de vorderingen afgewezen. Werknemer komt tegen het vonnis in hoger beroep.

Oordeel

Voor toewijzing van de vorderingen in dit kort geding moet het hof in voldoende mate aannemelijk achten dat de arbeidsovereenkomst niet op 24 februari 2023 door opzegging namens Pakketbode is geëindigd en dat werknemer na die datum nog recht op betaling van loon heeft. Het hof acht het voorshands aannemelijk dat de rechter in een bodemprocedure tot het oordeel zal komen dat Pakketbode de arbeidsovereenkomst met werknemer op 24 februari 2023 heeft opgezegd. Het hof betreft daarbij in de eerste plaats de bewoordingen van het Whatsappbericht. Het hof leest in die aan werknemer gerichte verklaring de wil bij Pakketbode om de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang te beëindigen. Daarnaast hecht het hof belang aan het bericht van werknemer van 26 februari 2023 in de groepsapp van Pakketbode. Uit dat bericht, gelezen in samenhang met het bericht van Pakketbode van 24 februari 2023, kan bezwaarlijk iets anders worden opgemaakt dan dat werknemer heeft begrepen dat Pakketbode de arbeidsovereenkomst op 24 februari 2023 heeft beëindigd. Ook het feit dat werknemer een eigen onderneming heeft opgericht draagt eraan bij dat het aannemelijk is dat het Whatsappbericht van 24 februari 2023 een opzegging van de

arbeidsovereenkomst is en dat werknemer dat ook zo heeft begrepen. De kantonrechter heeft vastgesteld dat werknemer niet binnen de vervaltermijn van artikel 7:686a lid 4 onder a BW een verzoekschrift tot vernietiging van de opzegging heeft ingediend en dat het einde van de arbeidsovereenkomst op 24 februari 2023 aldus een onomkeerbaar gegeven is. Daartegen heeft werknemer geen grief gericht. Het is dus onvoldoende aannemelijk dat werknemer na 24 februari 2023 nog recht op loon heeft.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 05-03-2024

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2024:730

Zaaknummer: 200.331.639_01

Rechters: M.G.W.M. Stienissen, M. van der Schoor en C.E.L.M. Smeenk-van der Weijden

Advocaten: H.J.A. Jansen en D.A. Witberg

Wetsartikelen: 7:628 BW, 7:686a BW en 7:686a lid 4 sub a BW