

RECHTSPRAAK

Geen uitvoering meer gegeven aan oproepcontract. Partijen wijzen allebei de ander aan als degene die de arbeidsovereenkomst heeft beëindigd. Werkneemster vordert loondoorbetaling en toelating tot het werk.

Feiten

Werkneemster is op 11 april 2023 op oproepbasis in dienst getreden bij werkgever in de functie van zonneconsulente. De arbeidsovereenkomst duurde tot en met 17 november 2023. Het salaris bedraagt € 12,91 bruto per uur, inclusief vakantiegeld en inclusief een vergoeding voor de opbouw van vakantiedagen. Op 17 november 2023 is de arbeidsovereenkomst tussen partijen verlengd. Op 16 januari 2024 heeft er tussen partijen een gesprek plaatsgevonden, waarna er - ondanks whatsapp-correspondentie op 17 januari 2024 - geen verdere uitvoering is gegeven aan de arbeidsovereenkomst. Werkneemster vordert in kort geding loondoorbetaling en toelating tot het werk. Werkgever voert in persoon verweer.

Oordeel

Tussen partijen staat vast dat werkneemster na het gesprek op 16 januari 2024 niet meer heeft gewerkt. Onduidelijk is wat er die dag precies is gebeurd. Volgens werkneemster heeft zij te horen gekregen dat zij niet meer in het team paste en dat zij daarom niet meer bij werkgever kon blijven werken. Zij heeft daarop aangegeven dat zij dan maar moest vertrekken en heeft op verzoek van werkgever de sleutels ingeleverd. Dat werkgever degene is die de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd, blijkt ook wel uit het whatsapp-gesprek de dag erna, aldus werkneemster. De kantonrechter stelt voorop dat de manier waarop een arbeidsovereenkomst tot een einde komt aan regels is gebonden. De kantonrechter is voorshands van oordeel dat de arbeidsovereenkomst niet door werkneemster is opgezegd. Het kan voorkomen dat een werknemer in een emotionele toestand zegt dat hij niet verder wil met zijn werkgever. De gestelde uitlating 'Dan ga ik wel weg', die overigens is betwist door werkneemster, moet vooralsnog als een dergelijke uitlating worden aangemerkt. Volgens vaste rechtspraak mag een werkgever er niet te snel van uitgaan dat een werknemer hiermee daadwerkelijk de weloverwogen bedoeling heeft om de arbeidsovereenkomst op te zeggen. Dat brengt mee dat de arbeidsovereenkomst nog steeds voortduurt en werkgever gehouden is tot doorbetaling van het loon. Daaraan kan niet in de weg staan dat werkgever vanaf medio februari 2024 voorstellen tot werkhervatting heeft gedaan. Die zijn, gelet op de overgelegde correspondentie en op hetgeen partijen daarover op zitting naar voren hebben gebracht, immers steeds gedaan onder voorwaarden waarmee werkneemster niet akkoord hoefde te

gaan. De loonvordering en de vordering tot toelating tot het werk worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 05-04-2024

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2024:1824

Zaaknummer: 10971806 \ CV EXPL 24-924

Rechters: M.J.C.M. Manders

Advocaten: Hendriks, G.A. G.A. Hendriks

Wetsartikelen: 6:119 BW; 7:625 BW