

RECHTSPRAAK

Werknemer heeft arbeidsovereenkomst op eenduidige en ondubbelzinnige wijze opgezegd en kon niet eenzijdig op die opzegging terugkomen. Werknemer dient zich te onthouden van negatieve berichtgeving over werkgever op sociale media, op straffe van een dwangsom.

Feiten

Werknemer is op 16 augustus 2022 voor de bepaalde tijd van een jaar in dienst getreden bij Stadswerk 072 N.V. (hierna: Stadswerk). Hij was werkzaam als coördinator kabels en leidingen. In de arbeidsovereenkomst is opgenomen dat de arbeidsovereenkomst op 15 september 2022 eindigt, indien werknemer niet binnen een maand vanaf 16 augustus 2022 een VOG overlegt. Werknemer heeft op 15 september 2022 tijdens een werkoverleg laten weten te overwegen zijn arbeidsovereenkomst met Stadswerk op te zeggen. Op 20 september 2022 heeft hij aan zijn manager laten weten zijn arbeidsovereenkomst op te zeggen. Dit heeft hij bevestigd in een e-mail van 22 september 2022 aan zijn leidinggevende en collega's, waarin hij ook de einddatum 1 november 2022 noemt. Tijdens een bedrijfsuitje van 22 september 2022 heeft werknemer nogmaals verteld dat hij zijn arbeidsovereenkomst met ingang van 1 november 2022 heeft opgezegd. Werknemer heeft Stadswerk een aantal dagen later gevraagd om een werkgeversverklaring, ten behoeve van het huren van een woning, waarin is ingevuld dat hij zijn arbeidsovereenkomst niet heeft opgezegd. Stadswerk heeft de werkgeversverklaring afgegeven, maar daarin vermeld dat werknemer zijn arbeidsovereenkomst heeft opgezegd. Op 29 september 2022 stelt werknemer in een e-mail dat hij zijn arbeidsovereenkomst in een opwelling heeft opgezegd en dat hij de opzegging per direct wil intrekken. Stadswerk heeft met die intrekking niet ingestemd. Partijen zijn het niet eens over de einddatum van de arbeidsovereenkomst. Volgens Stadswerk is dit 15 oktober 2022, vanwege het in werking treden van de ontbindende voorwaarde; volgens werknemer is dit 15 augustus 2023 (einddatum arbeidsovereenkomst) omdat hij zijn opzegging tijdig heeft ingetrokken. In dat kader vordert Stadswerk veroordeling van werknemer tot terugbetaling van een bedrag aan onverschuldigd betaald salaris. Werknemer maakt aanspraak op betaling van zijn loon over de periode van 1 november 2022 tot 15 augustus 2023. Stadswerk vordert voorts betaling van € 982,85 ten aanzien van door werknemer op rekening van Stadswerk bestelde boeken en veroordeling van werknemer zich te onthouden van iedere vorm van negatieve berichtgeving over Stadswerk en haar personeel op sociale media.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Arbeidsovereenkomst per 1 november 2022 geëindigd

De kantonrechter is van oordeel dat werknemer in zijn e-mail van 22 september 2022 de arbeidsovereenkomst met ingang van 1 november 2022 eenduidig en ondubbelzinnig heeft opgezegd en dat deze e-mail niet voor enig misverstand vatbaar is. Dit betekent dat werknemer op 29 september 2022 niet eenzijdig kon terugkeren op zijn opzegging. Zeker niet bijna twee weken na zijn mondelinge opzegging terwijl hij er in de tussentijd geen misverstand over heeft laten bestaan deze opzegging te hebben gewild. De kantonrechter kan zich niet aan de indruk onttrekken dat de intrekking van de opzegging te maken heeft met de weigering van Stadswerk om de door werknemer verzochte werkgeversverklaring in strijd met de waarheid in te vullen. De kantonrechter volgt het standpunt van werknemer dat de arbeidsovereenkomst per 15 augustus 2023 is geëindigd dus niet. De kantonrechter volgt ook niet het standpunt van Stadswerk dat de arbeidsovereenkomst op 15 oktober 2022 is geëindigd. De kantonrechter heeft bij dit oordeel betrokken dat Stadswerk zich in de correspondentie met werknemer steeds consequent aan de opzegging per 1 november 2022 heeft gehouden. Stadswerk heeft vervolgens ook dienovereenkomstig gehandeld door het salaris tot 1 november 2022 door te betalen. De kantonrechter is daarom van oordeel dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen per 1 november 2022 is geëindigd.

Boeken

Vast staat dat werknemer uit rancune op 10 november 2022 zonder toestemming en op kosten van Stadswerk voor € 982,85 boeken heeft besteld en geleverd gekregen. De arbeidsovereenkomst was toen al geëindigd. Werknemer heeft deze boeken dus zonder recht of titel besteld. De kantonrechter is van oordeel dat Stadswerk recht heeft op betaling van het gevorderde bedrag.

Sociale media

Stadswerk heeft er belang bij dat werknemer niet opnieuw (negatieve) berichtgevingen over Stadswerk en haar personeel op sociale media op internet plaatst. Anders dan werknemer kennelijk meent, gaat de vrijheid van meningsuiting niet zover dat het een (ex-)werknemer is toegestaan om over zijn (ex-)werkgever onjuiste of negatieve mededelingen te doen, dan wel onbewezen en onvoldoende vaststaande feiten openbaar te maken, met de intentie de (ex-)werkgever in zijn reputatie te schaden dan wel het gevolg op de koop toe te nemen dat de reputatie wordt geschaad. Dit deel van de vordering wijst de kantonrechter dus toe. Er wordt een dwangsom aan verbonden van € 500 per dag(deel) dat werknemer niet aan de veroordeling voldoet, met een maximum van € 5000.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 28-02-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:2220

Zaaknummer: 10613816 / CV EXPL 23-3169

Rechters: M.C. van Rijn

Advocaten: S.L. Haasdijk

Wetsartikelen: 7:672 BW