

RECHTSPRAAK

Werkgever heeft arbeidsovereenkomst opgezegd. Vrijstelling van werk. Werknemer niet verantwoordelijk voor als gevolg daarvan door werkgever geleden schade.

Feiten

Werknemer is op 20 augustus 2023 bij Papillon B.V. in dienst getreden voor de duur van zes maanden. De overeengekomen arbeidsomvang bedroeg minimaal 8 en maximaal 24 uur per maand. Op 17 januari 2024 heeft werknemer via WhatsApp aan de bedrijfsleider laten weten dat hij het – samengevat – allemaal niet meer ziet zitten en dat hij wil stoppen met werken. Op 18 januari 2024 heeft werknemer via WhatsApp aan de bedrijfsleider laten weten dat hij graag extra uren wil werken. Op 18 januari heeft Papillon een brief aan werknemer gestuurd met de volgende inhoud. “Uw arbeidsovereenkomst eindigt op 21 februari 2024. Aangezien u op 17 januari 2024 per whatsapp heeft aangegeven per direct te willen stoppen, en u de minimale contracturen reeds heeft gewerkt ben u per direct vrijgesteld van werk.” In diezelfde brief is aangegeven dat het contract van werknemer niet zal worden verlengd en derhalve van rechtswege zal eindigen op 21 februari 2024. Papillon vordert primair dat de kantonrechter werknemer veroordeelt tot betaling van € 12.366,81, te vermeerderen met de nakosten. Subsidiair vordert Papillon een bedrag van € 9.751,81. Papillon legt aan de vordering ten grondslag – kort weergegeven – dat werknemer op 17 januari 2024 met onmiddellijke ingang ontslag heeft genomen. Werknemer heeft ondanks diverse verzoeken niet alle bedrijfseigendommen bij Papillon ingeleverd. Papillon heeft daardoor schade geleden. Werknemer voert verweer.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat de whatsappberichten van werknemer van 17 januari 2024 niet kunnen worden aangemerkt als een duidelijke en ondubbelzinnige verklaring die gericht is op beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Daarbij is van belang dat de kantonrechter uit de overgelegde whatsappcorrespondentie blijkt dat werknemer op 17 januari 2024 zeer emotioneel was. Papillon is te snel aan de gemoedstoestand van werknemer voorbijgegaan. Bovendien vraagt werknemer in de berichten van 18 januari 2024 juist om meer (werk)uren. Daarmee lijkt hij (dus) terug te komen op zijn ‘opzegging’. De conclusie luidt dan ook dat Papillon er niet gerechtvaardigd op heeft mogen vertrouwen dat werknemer heeft bedoeld om de arbeidsovereenkomst per direct te beëindigen. Gelet op het voorgaande kan niet geconcludeerd worden dat werknemer de arbeidsovereenkomst op 17 januari 2024 per direct heeft opgezegd. Partijen zijn het er vervolgens wel over eens dat de arbeidsovereenkomst op 21 februari 2024 van rechtswege is geëindigd, zodat de kantonrechter daarvan uitgaat. Tussen

partijen is niet in geschil dat werknemer ten onrechte diverse bedrijfseigendommen (bezorgfiets, regenpak en overschoenen) onder zich houdt. De kantonrechter is van oordeel dat teruggave van deze goederen inmiddels een gepasseerd station is. Werknemer is niet ter zitting verschenen en heeft niet zelf kunnen vertellen of hij de spullen nog in goede staat onder zich heeft en kan (en wil) teruggeven. Dat betekent dat werknemer een (schade)vergoeding aan Papillon moet betalen. Werknemer kan in redelijkheid echter niet verantwoordelijk worden gehouden voor de schade die uit de door Papillon gemaakte keuze voortvloeit waar het gaat om het opzeggen van de arbeidsovereenkomst ten aanzien van omzetderving. De kantonrechter vindt het wel redelijk dat de extra kosten voor de bezorging per auto voor rekening van werknemer komen. Werknemer heeft de bezorgfiets immers ten onrechte onder zich gehouden. In dit geval is Papillon verplicht om het loon van werknemer door te betalen. Het niet verrichten van de werkzaamheden komt namelijk voor haar rekening en risico. Het gevorderde loon over februari 2024 wordt daarom toegewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 16-10-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:10467

Zaaknummer: 11060653

Rechters: M. Woerdman

Advocaten: J.I. Vervest en A.S. Arts

Wetsartikelen: 7:671 BW, 7:667 BW en 7:668 BW