

RECHTSPRAAK

Werknemer heeft rechtsgeldig zijn arbeidsovereenkomst opgezegd. De wettelijke opzegtermijn begint al te lopen op het moment dat de arbeidsovereenkomst is gesloten en niet pas nadat de werknemer feitelijk in dienst is getreden.

Feiten

Everest B.V. is een inkoopalliantie met verschillende partners in Duitsland, Nederland en België. Omdat een van haar werknemers met de functie van Buyer was uitgevallen, was zij op zoek naar een nieuwe medewerker. Zij gebruikte hiervoor het recruitmentbureau Fortuna Career Coaching & Consulting (hierna: Fortuna). Op 25 juni 2024 heeft Fortuna werknemer voor het eerst bij Everest geïntroduceerd voor de functie van Buyer. Na meerdere gesprekken hebben partijen op 30 september 2024 een arbeidsovereenkomst per 1 mei 2025 gesloten. In de arbeidsovereenkomst is voor werknemer een opzegtermijn van drie maanden opgenomen en geen proeftijd. Op 11 november 2024 heeft werknemer Everest laten weten dat hij afziet van de arbeidsovereenkomst vanwege een promotieaanbod bij zijn huidige werkgever. In onderhavige procedure verzoekt Everest een schadevergoeding van werknemer omdat werknemer de afgesproken opzegtermijn van drie maanden niet in acht zou hebben genomen, dan wel omdat werknemer onrechtmatig heeft gehandeld door al voor aanvang van de werkzaamheden de arbeidsovereenkomst op te zeggen. Werkgever stelt daarbij dat de wettelijke opzegtermijn pas na aanvang van de werkzaamheden gaat lopen. Werknemer is het daar niet mee eens en stelt dat de wettelijke opzegtermijn al begint te lopen nadat de arbeidsovereenkomst is gesloten.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Gefixeerde schadevergoeding

Naar het oordeel van de kantonrechter begint de opzegtermijn al vanaf het moment van ondertekening van de arbeidsovereenkomst te lopen. De Hoge Raad heeft namelijk al in 1917 bepaald dat de rechtsverhouding tussen partijen niet aanvangt door de feitelijke indiensttreding van de werknemer maar door het sluiten van de arbeidsovereenkomst en dat sommige bepalingen uit het arbeidsrecht, waaronder de regels voor opzegging van de arbeidsovereenkomst, al van toepassing kunnen zijn nadat de arbeidsovereenkomst is gesloten maar er nog geen feitelijke arbeid wordt verricht. Behalve de uitspraak van de Hoge Raad van 1917 vindt voornoemd uitgangspunt steun in het doel en de strekking van de

opzegtermijn, te weten: de werkgever de gelegenheid bieden om te anticiperen op de opzegging en zo nodig een vervanger te vinden. Daar komt bij dat als de opzegtermijn pas vanaf de datum van de feitelijke indiensttreding kan gaan lopen, dit een belemmering van het recht op vrije arbeidskeuze, onder andere neergelegd in artikel 19 lid 3 Grondwet, kan opleveren. Aangezien hiervoor is overwogen dat de opzegtermijn al voor de feitelijke indiensttreding kan gaan lopen, is de conclusie dat werknemer met zijn opzegging de geldende opzegtermijn van drie maanden in acht heeft genomen en de arbeidsovereenkomst regelmatig heeft opgezegd. De verzochte gefixeerde schadevergoeding wordt afgewezen.

Onrechtmatig handelen?

Aangezien Everest haar verzoek tevens baseert op onrechtmatige daad, dient zij te stellen en zo nodig te bewijzen dat a) sprake is van onrechtmatig handelen van werknemer, b) dat zij als gevolg daarvan schade heeft geleden en c) dat de gestelde geschonden norm dient ter bescherming van haar belang. In beginsel handelt een werknemer die een arbeidsovereenkomst opzegt vóór de ingangsdatum van de feitelijke werkzaamheden en daarbij de opzegtermijn volledig in acht neemt, niet onrechtmatig. Aan de uitoefening van deze bevoegdheid zijn echter wel grenzen. Onder bepaalde omstandigheden kan het gebruik maken van deze bevoegdheid immers onrechtmatig zijn. Dit kan het geval zijn wanneer wordt opgezegd met het opzettelijke doel om de werkgever te benadelen, of op een manier die maatschappelijk onzorgvuldig is. Niet gesteld of gebleken is dat van het eerstgenoemde sprake is. Everest heeft namelijk onvoldoende onderbouwd dat werknemer willens en wetens met Everest een arbeidsovereenkomst heeft gesloten teneinde bij zijn huidige werkgever een beter (promotie)aanbod te kunnen forceren. De verzoeken van Everest worden derhalve afgewezen.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 05-06-2025

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2025:3256

Zaaknummer: 11516355 / EJ VERZ 25-44

Rechters: J.A.M. van den Berk

Advocaten: T.A. Wilms en C.E. Stratenus

Wetsartikelen: 7:672 lid 11 BW, 7:611 BW, 6:74 BW en 19 lid 3 Gw