



arbeidsrecht

UITSPRAAK VAN DE WEEK

mr. J. W. F. Overtoom & mr. N. J. van Osch

Kan een werknemer de arbeidsovereenkomst opzeggen, nog voor die feitelijk is begonnen?

Niet zelden denkt een werkgever de juiste kandidaat voor een functie gevonden te hebben. Werknemer en werkgever bereiken overeenstemming over een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. De werkgever legt de gemaakte afspraken vast in een arbeidsovereenkomst en stuurt die ter ondertekening aan de werknemer toe. Vlak voordat de arbeidsovereenkomst feitelijk aanvangt bedenkt de werknemer zich en zegt de arbeidsovereenkomst op. Mag een werknemer dit doen? De onderhavige zaak gaat hierover.

De feiten

Werknemer heeft over de periode juli tot september 2015 op basis van een arbeidsovereenkomst werkzaamheden verricht voor Q4U (hierna: 'werkgever'). Werknemer heeft hiervoor een contant bedrag van € 1.000,- ontvangen. Werkgever en werknemer komen in aansluiting daarop een arbeidsovereenkomst overeen voor bepaalde tijd, tot 1 december 2015. Werkgever zendt werknemer de arbeidsovereenkomst toe. Werknemer heeft de arbeidsovereenkomst ontvangen maar niet ondertekend retour gezonden aan werkgever.

Op 31 augustus 2015 verschijnt werknemer bij werkgever en neemt de € 1000,- in ontvangst. Daarna stuurt werknemer een email naar werkgever met de volgende inhoud:

Beste,

Ik stuur je deze mail omdat ik een gesprek niet zag zitten ivm de omstandigheden. Ik heb een grote twijfel over de afspraken gemaakt met mij betreffende betaling. Je gaf aan in ons eerste gesprek dat ik contact (sic!) betaald zou krijgen voor mijn vakantie. Nu wilde je dat destijds overmaken en ik heb daarop in mijn vakantie aangegeven om hier mee te wachten om dat ik geen problemen wilden met het UWV. Na mijn vakantie (3 weken late) ging dit ook moeizaam en vrijdag zou het van het weekend worden. Ik heb hiermee geen vertrouwen in de toekomst en wil je hierbij mededelen dat ik niet meer kom werken. Aangezien het contract ingaat vanaf morgen zie ik hiervan af. Wellicht dat je dit van een andere kant ziet maar ik heb het gevoel dat er niet de juiste sfeer is om dit persoonlijk te bespreken.

Ik zal mijn pasje inleveren en wens je geluk met de verdere werkzaamheden.



arbeidsrecht

Werknemer is op 1 september 2015 en ook daarna niet meer bij werkgever verschenen om te werken.

De standpunten

Werkgever vordert een bedrag van € 3.969,42. Aan de vordering legt werkgever ten grondslag dat tussen partijen een arbeidsovereenkomst tot stand is gekomen per 1 september 2015. Door op 31 augustus 2015 aan te geven niet te komen werken heeft werknemer jegens werkgever schadeplichtig gehandeld. Werkgever stelt zich op het standpunt dat werknemer de overeengekomen opzegtermijn (tussentijds opzegbeding in de arbeidsovereenkomst) van één maand niet in acht heeft genomen. Deze opzegtermijn komt overeen met de wettelijke opzegtermijn. Daarnaast geldt het in de arbeidsovereenkomst overeengekomen proeftijdbeding niet omdat het gaat om een arbeidsovereenkomst met een duur van minder dan zes maanden.

Werknemer stelt op zijn beurt dat er tussen partijen helemaal geen arbeidsovereenkomst tot stand is gekomen. Werknemer heeft de arbeidsovereenkomst niet van zijn handtekening voorzien retour gezonden naar werkgever. Voor zover er wel sprake zou zijn van een arbeidsovereenkomst tussen partijen dan stelt werknemer zich op het standpunt deze voor de ingangsdatum buitengerechtig ontbonden te hebben dan wel te hebben opgezegd. Hieraan ten grondslag liggen respectievelijk onvoorziene omstandigheden en een dringende reden. De onvoorziene omstandigheden worden niet nader onderbouwd. De dringende reden is gelegen in onder andere de problemen met de uitbetaling van de € 1.000,-.

De beoordeling

Arbeidsovereenkomst, ja of nee?

Anders dan werknemer is de kantonrechter van oordeel dat er tussen partijen wel degelijk per 1 september 2015 een arbeidsovereenkomst tot stand is gekomen. Het zetten van een handtekening en het retour zenden van een ondertekende versie is in de gegeven omstandigheden slechts een formaliteit aangezien er tussen partijen overeenstemming bestond over de essentialia van de overeenkomst, waaronder de ingangsdatum, duur, de functie, het salaris, de werkzaamheden en de werktijden. Niet gesteld of gebleken is dat partijen hierover, of überhaupt nog over een punt in de arbeidsovereenkomst in onderhandeling waren. Ook in de emailcorrespondentie tussen partijen van 31 augustus en 1 september 2015 gaan partijen uit van een bestaande arbeidsovereenkomst.

Rechtsgeldige opzegging, ja of nee?

Vervolgens komt de vraag aan de orde of werknemer de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig heeft kunnen opzeggen. De kantonrechter wijst op het gesloten stelsel van het eindigen van een arbeidsovereenkomst. Eenzijdige beëindiging door opzegging van de werknemer is er een van. De opzeggende partij moet in dat geval wel de wettelijke opzegtermijn (art. 7:672 BW) in acht nemen, tenzij partijen anders zijn overeengekomen of er een proeftijd geldt. Werkgever en werknemer zijn niet een van de wet afwijkende opzegtermijn overeengekomen. De opzegtermijn die werknemer in acht moest nemen is één maand.



arbeidsrecht

In de arbeidsovereenkomst is weliswaar een proeftijd opgenomen maar die geldt niet, aldus de kantonrechter. Op grond van art. 7:652 lid 4 en 8 onder f BW is elk beding waarbij een proeftijd is overeengekomen nietig als de arbeidsovereenkomst niet langer duurt dan zes maanden. Dat is in casu het geval en door werkgever dus terecht aangevoerd. Het proeftijdbeding is daarom nietig en wordt geacht nooit te hebben bestaan. Dit betekent dat vaste jurisprudentie over de ruimere opzeggingsbevoegdheid van werknemers in de proeftijd niet van toepassing is.

Het standpunt van werknemer dat er is ontbonden wegens onvoorziene omstandigheden volgt de kantonrechter niet. Als werknemer van mening is dat hiervan sprake is dan had hij dit nader moeten motiveren en onderbouwen. Nu werknemer dat heeft nagelaten wordt dit verweer verworpen. Ten aanzien van de opzegging wegens een dringende reden stelt de kantonrechter vast dat heeft te gelden de reden die is gegeven in de email die werknemer stuurde. Die komt er in de kern op neer dat het loon niet is betaald op de tussen partijen overeengekomen tijd. Werknemer heeft gesteld dat tussen partijen is afgesproken dat hij de € 1.000,- contant voor zijn vakantie zou ontvangen. Werkgever heeft die afspraak als zodanig niet bestreden, maar heeft aangegeven dat vanwege het ontbreken van contant geld op het kantoor van werkgever hij werknemer voor zijn vakantie heeft aangeboden het geld over te maken. Dat aanbod heeft werknemer geweigerd. Dat de afspraak niet is nagekomen staat daarmee wel vast. De kantonrechter is van oordeel dat de handelswijze van werkgever weliswaar laakbaar is maar niet zodanig ernstig of dermate onacceptabel dat die een onmiddellijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst rechtvaardigde. Daarbij is in overweging genomen dat werkgever werknemer tijdig een redelijk ander voorstel heeft gedaan. Door dat aanbod te weigeren creëerde werknemer een situatie waarin het voor werkgever onmogelijk werd om de afspraak op voldoende passende alternatieve wijze na te komen.

Conclusie

De conclusie van de kantonrechter is dan ook dat er tussen werknemer en werkgever een arbeidsovereenkomst tot stand is gekomen. Bij de opzegging daarvan had werknemer de opzegtermijn van één maand in acht moeten nemen. Dit heeft hij niet gedaan en dat maakt hem schadeplichtig jegens werkgever. De vordering van werkgever wordt dan ook toegewezen.

Vindplaats: ECLI:NL:RBDHA:2016:2420