

RECHTSPRAAK

werkneemster/werkgever

Loonvordering faalt wegens bereidverklaring bedongen arbeid te verrichten, mede op grond van uitlatingen op Facebook.

Werkneemster is in het kader van praktijkleervereenkomst werkzaam voor werkgever, een kledingwinkel. De arbeidsovereenkomst is laatstelijk verlengd tot 3 juli 2012. Werkneemster verwijt de werkgever dat de werkgever bij een woordenwisseling in de winkel tussen een klant en een collega zich terughoudend heeft opgesteld. De werkneemster neemt de opstelling van de werkgever in dit incident hoog op, waarna de werkneemster naar huis wordt gestuurd. Vervolgens biedt werkgever haar een vaststellingsovereenkomst aan, waarop aanvankelijk vrij laat pas wordt gereageerd. Werkgever deelt (de gemachtigde van) werkneemster bij brief van 5 juli 2012 mee dat de arbeidsovereenkomst op 3 juli 2012 van rechtswege is geëindigd. Aan werkneemster is het loon tot 3 juli 2012 doorbetaald. Werkneemster stelt zich op het standpunt dat de laatste tijdelijke arbeidsovereenkomst de vierde in de keten was, zodat haar arbeidsovereenkomst niet van rechtswege eindigt. Werkgever verzoekt uiteindelijk in juni 2013 de kantonrechter de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden. Bij beschikking van 2 oktober 2013 heeft de kantonrechter op grond van artikel 7:685 BW de arbeidsovereenkomst tussen partijen per die datum, zonder toekenning van enige vergoeding ontbonden. Werkneemster vordert over de tussenliggende periode loon.

Het hof oordeelt als volgt. Op grond van artikel 7:628 BW en de jurisprudentie van de Hoge Raad, komt het niet verrichten van de arbeid wegens een non-actiefstelling in beginsel voor rekening van de werkgever. Vaststaat evenwel dat werkneemster zich niet bereid heeft verklaard de bedongen arbeid te verrichten. Partijen verschillen van mening over de vraag of dat van werkneemster kon worden verlangd. Naar het oordeel van het hof heeft hoefde werkneemster tot 3 juli 2012 zich niet uitdrukkelijk bereid te verklaren de bedongen arbeid te verrichten. Werkgever had immers aangeboden dat werkneemster tot die tijd met behoud van loon op non-actief gesteld kon blijven.

Uit de brieven, e-mails en de conceptvaststellingsovereenkomst kon werkneemster afleiden dat werkgever veronderstelde dat de arbeidsovereenkomst op 3 juli 2012 van rechtswege eindigde en mede onder die omstandigheid bereid was haar loon door te betalen zonder dat zij werkzaamheden uitvoerde. Daar komt bij dat werkneemster in het kader van haar praktijkleervereenkomst bij een andere winkel is gaan werken. Uit deze omstandigheden volgt dat werkgever ervan uit mocht gaan dat werkneemster niet meer bereid was de werkzaamheden te verrichten voor werkgever. Bovendien heeft werkneemster op Facebook opgemerkt dat zij ontslag heeft genomen bij werkgever. De loonvordering faalt derhalve.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 23-09-2014

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2014:7356

Zaaknummer: 200.142.656/01

Rechters: J.H. Kuiper, M.E.L. Fikkers en D.H. de Witte

Advocaten: P. Bosma en B.A. Siesling

Wetsartikelen: 7:628 BW