

## RECHTSPRAAK

***Arbeidsovereenkomst is duidelijk en ondubbelzinnig door werknemer opgezegd. Verzoek tot betaling achterstallig loon, vakantietoeslag en uitbetaling niet-genoten vakantiedagen over periode dat is gewerkt toegewezen.****Feiten*

Werknemer is op 2 augustus 2021 in dienst getreden bij werkgever als kapper. De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor bepaalde tijd voor de duur van zeven maanden. Werknemer komt uit Italië en heeft bij aankomst in Nederland een aantal weken bij werkgever gewoond, waarna werkgever een plek voor werknemer heeft gevonden om onder te huren. Werknemer heeft hier tot eind november 2021 verbleven. Op 3 november 2021 is tussen partijen onenigheid ontstaan over onder meer het overeengekomen aantal arbeidsuren per week en het uurloon van werknemer. Werknemer heeft toen op enig moment de kapperszaak verlaten en heeft hierna niet meer gewerkt. Per e-mail van 16 november 2021 heeft werkgever werknemer gewezen op de mondelinge opzegging die werknemer op 3 november 2021 heeft gedaan en aangegeven dat hij akkoord gaat met de opzegging. Werkgever heeft aan werknemer vanaf oktober 2021 geen salaris meer uitbetaald. Werknemer verzoekt onder meer een verklaring van recht dat werkgever de arbeidsovereenkomst in strijd met artikel 7:671 BW heeft opgezegd.

*Oordeel*

Het gaat in deze zaak om de vraag of de arbeidsovereenkomst tussen partijen is geëindigd door een mondelinge opzegging door werknemer op 3 november 2021. Ter zitting is besproken waarom er op 3 november 2021 een gesprek heeft plaatsgevonden, hoe dat gesprek is verlopen en wat er daarna is gebeurd. Tussen partijen bestond onenigheid over de overeengekomen arbeidsuren per week en het salaris. Volgens werknemer werkte hij (veel) minder uren dan hij met werkgever had afgesproken en klopten zijn salarisstroken niet. Werknemer heeft bij dagvaarding gesteld dat werkgever erg boos werd toen hij hem hierop aansprak en dat werkgever hem heeft gevraagd om weg te gaan, waarna hij is vertrokken. De kantonrechter overweegt als volgt. De verklaringen van werkgever, zijn echtgenote en de boekhouder maken er melding van dat het werknemer is die boos is weggelopen en daarbij heeft gezegd “*I quit, you don’t see me anymore*”. De enkele ontkenning hiervan vormt naar het oordeel van de kantonrechter een onvoldoende gemotiveerde betwisting. Uit die mededeling van werknemer blijkt dat hij ontslag nam en niet meer terug zal komen. Dat werknemer dit ook zo bedoelde, blijkt uit het onweersproken feit dat hij zich op dezelfde dag uit de Whatsappgroep van de

kapperszaak heeft verwijderd, niet meer op het werk is verschenen en gedurende lange tijd niets meer van zich heeft laten horen. Verder heeft werkgever aangevoerd dat werknemer alle vormen van contact heeft geweigerd. Dit alles is door werknemer niet betwist, zodat de kantonrechter uitgaat van de juistheid hiervan. Anders dan werknemer meent, is dan ook niet gebleken dat werkgever zich onvoldoende heeft ingespannen om te verifiëren of werknemer zijn arbeidsovereenkomst echt wilde opzeggen. Dit alles leidt tot de conclusie dat de uitlating van werknemer moet worden aangemerkt als een duidelijke en ondubbelzinnige verklaring, die erop was gericht de beëindiging van de arbeidsovereenkomst (per direct) te bewerkstelligen. Werknemer heeft verder verzocht om veroordeling van werkgever tot betaling van achterstallig loon nu hij voorafgaand aan zijn dienstverband met werkgever heeft afgesproken dat hij gemiddeld 42 uur per week zou werken tegen een netto-uurloon van € 12. Werknemer heeft de stelling dat tussen partijen een werkweek van 42 uur is overeengekomen niet, althans onvoldoende onderbouwd. Uit de arbeidsovereenkomst en de e-mails in de aanloop daarnaartoe blijkt dat partijen een werkweek van 34 uur overeen zijn gekomen. Daar zal de kantonrechter dan ook van uitgaan. Vaststaat dat werkgever het salaris over de maand oktober 2021 niet aan werknemer heeft uitbetaald. Verder is komen vast te staan dat werknemer de arbeidsovereenkomst op 3 november 2021 per direct heeft opgezegd, zodat hij tot die datum recht heeft op loon. Werkgever zal daarom tot betaling hiervan worden veroordeeld. Ook wordt het verzoek van werknemer tot veroordeling van werkgever tot betaling van vakantietoelage en uitbetaling van de niet-genoten vakantie-uren toegewezen, evenals wettelijke verhoging en wettelijke rente. Werkgever heeft verzocht om toekenning van een schadevergoeding van € 280 wegens het inslaan van een raam van het gehuurde. Nu dit verzoek onvoldoende is onderbouwd en werknemer heeft aangevoerd dat hij dit niet heeft gedaan, wordt het verzoek afgewezen. Tot slot heeft werkgever verzocht om toekenning van een schadevergoeding van € 3.500 omdat werknemer plotseling ontslag heeft genomen en daarna niet meer is komen werken, waardoor afspraken met klanten moesten worden verplaatst of afgezegd. Werkgever is echter niet-ontvankelijk in dit verzoek omdat het is ingediend buiten de vervaltermijn van artikel 7:686a lid 4 aanhef en onder a BW.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 10-08-2022

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2022:3275

**Zaaknummer:** 9920042

**Rechters:** K.G.F. van der Kraats en mr. R. van Vliet

**Advocaten:** M. Hennen

**Wetsartikelen:** 7:671 BW, 7:625 BW en 7:672 lid 11 BW