

RECHTSPRAAK

werkgever/werknemer

Ontslag op staande voet niet onverwijld door werknemer genomen. Onregelmatige opzegging. Geen schadeplichtigheid wegens afstand van recht door werkgever

Werknemer (40 jaar) is sinds 3 mei 2004 in dienst van X Uitgevers BV in de functie van acquisiteur. In de arbeidsovereenkomst is overeengekomen dat de werkgever werknemer ieder moment in een hogere dan wel lagere salarisschaal kan plaatsen, indien de dagomzet van werknemer daartoe aanleiding geeft. In oktober 2008 wordt het basissalaris van werknemer van € 2.800 bruto naar € 1.356,60 bruto bijgesteld, vanwege tegenvallende omzetresultaten van werknemer. Werknemer zegt op 28 oktober 2008 per 1 november 2008 zijn arbeidsovereenkomst op. De werkgever wijst werknemer op diens onregelmatige opzegging en gaat hiermee voorwaardelijk akkoord indien werknemer een aantal eigendommen van werkgever inlevert. Omdat dit niet (tijdig) is gebeurd, vordert werkgever gefixeerde schadevergoeding wegens onregelmatige opzegging van werknemer. Werknemer stelt zich op het standpunt dat werkgever hem een dringende reden voor ontslag heeft gegeven.

Het hof oordeelt als volgt. Vast staat dat op 23 oktober 2008 het salaris van werknemer is verlaagd. Werknemer heeft pas op 28 oktober 2008 ontslag genomen. Een ontslag op staande voet mag alleen worden gegeven of genomen wanneer voortzetting van de overeenkomst, hoe kort ook, niet meer kan worden gevegd. Alleen in zeer bijzondere omstandigheden mag bij de opzegging een termijn in acht worden genomen (zie HR 19 juni 1925, NJ 1925, 936). In dit geding is echter niet gesteld of gebleken dat sprake is geweest van zodanige bijzondere omstandigheden dat werknemer bij zijn opzegging van de arbeidsovereenkomst een korte opzegtermijn in acht mocht nemen waarin hij zijn werkzaamheden voor werkgever voortzette, maar desondanks nog sprake is van een ontslagname op staande voet door werknemer. Het verweer van werknemer dat hij niet schadeplichtig is omdat hij de arbeidsovereenkomst onverwijld om een dringende reden heeft opgezegd, moet dan ook worden verworpen. Nu werkgever evenwel onvoldoende de stellingen van werknemer heeft weerlegd dat hij aan de voorwaarden van werkgever heeft voldaan, zodat de voorwaardelijke instemming met het ontslag (lees: afstand van schadeplichtigheid) in vervulling is gegaan, dient de vordering van werkgever alsnog te worden afgewezen.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 13-09-2011

ECLI: ECLI:NL:GHLEE:2011:BS8653

Zaaknummer: 200 056 634-01

Rechters: R.A. Zuidema, H. de Hek en M.C.D. Boon-Niks

Advocaten: G. Machiels en D. Kuijken

Wetsartikelen: 7:677 BW