

RECHTSPRAAK

werkgeefster/werknemer

Kantonrechter heeft terecht geoordeeld dat geen sprake is geweest van een duidelijke en ondubbelzinnige wilsverklaring van werknemer tot opzegging van de arbeidsovereenkomst. Werkgeefster mocht er niet gerechtvaardigd op vertrouwen dat werknemer ontslag nam.

Werknemer is op 20 juni 2014, na een woordenwisseling met de toenmalig vennoot van werkgeefster, gestopt met werken en naar huis gegaan. In geschil is of sprake is geweest van een ontslag op staande voet (het standpunt van werknemer) of van opzegging van de arbeidsovereenkomst door werknemer zelf (het standpunt van werkgeefster). Werknemer heeft in eerste aanleg gevorderd werkgeefster te veroordelen tot betaling van achterstallig salaris. Volgens de kantonrechter heeft werknemer onvoldoende gemotiveerd gesteld dat hij op staande voet is ontslagen, zodat vast is komen te staan dat hij de tussen partijen geldende arbeidsovereenkomst zelf heeft opgezegd. Werkgeefster had er echter niet gerechtvaardigd op mogen vertrouwen dat werknemer ontslag had genomen en is veroordeeld tot betaling van het achterstallige loon. Werkgeefster heeft tegen deze beslissing hoger beroep ingesteld.

Het hof overweegt als volgt. Werkgeefster heeft allereerst betoogd dat sprake was van een duidelijke en ondubbelzinnige wilsverklaring van werknemer tot opzegging van de arbeidsovereenkomst. Het hof is echter van oordeel dat bij werknemer nagegaan had moeten worden of hij zijn arbeidsovereenkomst daadwerkelijk wilde opzeggen. Als daar ten tijde van het weglopen van werknemer van de werkvloer (nog) geen aanleiding voor of mogelijkheid toe was, dan had dit in elk geval moeten gebeuren na ontvangst van het bericht van werknemer van diezelfde middag. Werknemer heeft in dat bericht immers gevraagd of hij op staande voet was ontslagen en zo nee, wanneer hij weer werd verwacht. Dit bericht kan niet anders worden begrepen dan dat werknemer zijn arbeidsovereenkomst niet daadwerkelijk wilde opzeggen. Uit dit bericht blijkt dat werknemer zich vanaf dat moment al beschikbaar heeft gehouden voor het verrichten van werk. Dit valt niet te rijmen met het betoog dat werknemer daadwerkelijk zijn arbeidsovereenkomst had willen opzeggen. Niet kan worden gezegd dat gerechtvaardigd mocht worden vertrouwd op de opzegging van de arbeidsovereenkomst door werknemer.

Voor zover werkgeefster thans heeft bedoeld te stellen dat de arbeidsovereenkomst, bij gebreke van gerechtvaardigd vertrouwen, door een ontslag op staande voet is geëindigd, wordt dit betoog door het hof verworpen. Hoewel werknemer in zijn beleving op 20 juni 2014 op staande voet zou zijn ontslagen, heeft werkgeefster in eerste aanleg betoogd dat dit nimmer is

gebeurd. Het in hoger beroep andersluidende betoog, dat toch sprake was van een ontslag op staande voet, is niet althans volstrekt onvoldoende nader onderbouwd. Aan bewijs wordt niet toegekomen. Uit het voorgaande volgt dat de vordering van werknemer tot betaling van het achterstallige loon terecht is toegewezen. Volgt bekrachtiging van het bestreden vonnis.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 13-12-2016

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2016:5518

Zaaknummer: 200 176 741_01

Rechters: M.J.H.A. Venner-Lijten, M.E. Smorenburg en A.J. Henzen

Advocaten: D. Hendriks en W.H.F.L. Rademakers

Wetsartikelen: 7:611 BW