

RECHTSPRAAK

werkneemster/werkgever

Bewijs van het ontslag op staande voet en de onverwijld mededeling is onvoldoende gebleken. Niet-ontvankelijkheidsverweer verworpen.

Feiten

Werkneemster is sinds 1 januari 2016 in dienst bij werkgever. Op 30 augustus 2016 is een woordenwisseling ontstaan tussen werkneemster en X, een van de maten van werkgever. Werkneemster heeft zich de dag erna ziek gemeld. Zij heeft niet meer gewerkt bij werkgever. Werkneemster vordert onder meer het achterstallige salaris te voldoen vanaf 30 augustus 2016 tot en met heden.

Oordeel

Tussen partijen staat vast dat het contract tot en met 31 december 2016 liep en op die datum is geëindigd. Vast staat ook dat werkgever de loonbetaling na 30 augustus 2016 heeft stopgezet. Werkneemster heeft zich op het standpunt gesteld dat zij aanspraak maakt op loondoorbetaling, stellende dat zij, in weerwil van haar ziekmelding op 30 augustus 2016, die bij deskundigenoordeel van het UWV is bekrachtigd, recht heeft op loon, op grond van artikel 7:628 BW. Werkgever heeft als verweer naar voren gebracht dat werkneemster op 30 augustus 2016 vóór haar ziekmelding op staande voet is ontslagen.

Ontslag op staande voet

De werkgever heeft naar voren gebracht dat hij vond dat werkneemster een grote mond had gehad, dat dit niet de eerste keer was en dat hij 'er wel klaar mee was'. Hij heeft dit weliswaar niet schriftelijk aan haar meegedeeld, maar wel mondeling. Het ontslag op staande voet én de dringende reden was volgens hem duidelijk voor werkneemster. Zowel werkneemster als haar moeder erkennen dat er woorden zijn gevallen op de 30e augustus, maar zij betwisten dat de woorden 'ontslag op staande voet' of zelfs alleen het woord 'ontslag' is gevallen. Op grond hiervan kan niet worden uitgesloten dat werkgever deze woorden heeft uitgesproken. Daarnaast heeft werkgever, aldus zijn verklaring, de heer X en een vertegenwoordiger van de gemeente ingelicht; deze laatste omdat hij niet langer subsidie in het kader van de Participatiewet zou declareren. Ook heeft werkgever, volgens zijn eigen verklaring, aan het UWV gemeld dat werkneemster is ontslagen. Werkgever heeft geen verklaring overgelegd van X of van een vertegenwoordiger van de gemeente waaruit dat zou blijken. Als hij inderdaad dergelijke verklaringen heeft afgelegd tegenover hen, zijn die verklaringen bovendien gericht tegen derden en niet tegen werkneemster, zodat zij daaruit geen conclusies heeft kunnen

trekken; het ontslag is op die grond voor haar nog niet kenbaar geworden. De verklaring van werkgever dat hij door het UWV is gebeld en desgevraagd ‘waarschijnlijk’ heeft verklaard dat werknemster op 27 augustus is ontslagen, maar dat hij de datum eigenlijk niet meer precies wist, wordt gepasseerd. Indien hij deze verklaring heeft afgelegd, is die verklaring onvoldoende om bij te dragen aan het bewijs van het ontslag. Bovendien betekent zijn mededeling tegenover het UWV dat werknemster is ontslagen, hooguit dat zij vanaf de ontvangst van de brief van het UWV van 27 oktober 2016 heeft geweten dat zij ontslagen was, maar wederom niet door een verklaring van werkgever die aan haar was gericht. Werkgever heeft voorts aangevoerd dat het ontslag is gegeven in het bijzijn van een getuige, de heer Y. Werknemeester heeft betwist dat er iemand anders aanwezig was tijdens de woordenwisseling. Zij heeft wel verklaard dat er eerder iemand was van Lavall, maar dat deze persoon tijdens de ruzie al was vertrokken. Gelet hierop kunnen geen conclusies worden getrokken uit de verklaring van Y, temeer nu hij niet ter zitting is verschenen en daar zijn verklaring heeft afgelegd. De juistheid van de stelling van werkgever – dat er een getuige aanwezig was – kan zonder nader feitelijk onderzoek c.q. nadere bewijsvoering niet worden vastgesteld. Verder wordt overwogen dat de moeder van werknemster heeft verklaard dat A op 30 augustus 2016 heeft gezegd dat werknemster over vier dagen maar terug moest komen, omdat dan de gemoederen wel gekalmeerd zouden zijn, of woorden van gelijke strekking. Werkgever heeft deze verklaring niet betwist, zodat hiervan wordt uitgegaan. Dergelijke woorden stroken niet met de gedachte van een ontslag (op staande voet). Voorts wordt overwogen dat werkgever niet heeft weersproken dat hij de volgende dag met de moeder van werknemster gebeld heeft om te vragen of zij weer terug kwam om te werken. Ook een dergelijk verzoek is niet te rijmen met de stelling van werkgever dat hij werknemster had ontslagen. In elk geval heeft werknemster hierdoor niet kunnen afleiden dat sprake was van een ontslag (op staande voet). Gelet op het voorgaande slaagt het verweer, dat werknemster niet-ontvankelijk is in haar vorderingen, niet.

Werknemeester heeft zich ziek gemeld, welke ziekmelding door het UWV is bekrachtigd. De kantonrechter is daarom van oordeel dat werknemster haar aanspraak op loondoorbetaling na 30 augustus 2016 heeft behouden. Haar vorderingen ter zake achterstallig loon – en nevenvorderingen – komen derhalve voor toewijzing in aanmerking, met dien verstande dat het achterstallig loon zal worden berekend tot en met 31 december 2016, de datum waarop de arbeidsovereenkomst van rechtswege is geëindigd.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 19-01-2017

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2017:1906

Zaaknummer: 5581928 VV EXPL 16-139

Rechters: E.J. Oostdijk

Advocaten: L. van der Heiden

Wetsartikelen: 7:681 lid 1 onderdeel a BW, 7:686a lid 4a BW, 7:677 BW en 7:678 BW