

RECHTSPRAAK

werkgever/werknemer

Sprake van onregelmatige opzegging. Uitblijven betaling onkosten geen dringende reden voor werknemer om arbeidsovereenkomst op te zeggen, omdat werknemer zelf heeft nagelaten bonnen en facturen aan werkgever te tonen.

Feiten

Met ingang van 23 augustus 2018 is werknemer bij werkgever in dienst getreden in de functie van glazenwasser. Op 24 oktober 2018 heeft werkgever een foto van een met de hand geschreven lijst van volgens werknemer door hem gemaakte onkosten ontvangen. Nadat werknemer na 24 oktober 2018 ontslag had genomen hebben de partijen met elkaar gesproken en is het dienstverband voor bepaalde tijd tot 22 maart 2019 voortgezet. Afsproken is dat werknemer een onderbouwing van de gemaakte onkosten aan werkgever zou geven. Op vrijdag 2 november 2018 is werkgever gebeld door de partner van werknemer met de mededeling dat werknemer (weer) ontslag heeft genomen. Daarbij is als reden voor het ontslag het onbetaald blijven van onkosten gegeven. Na 2 november 2018 heeft werknemer geen werkzaamheden meer voor werkgever verricht. Werkgever heeft in eerste aanleg betaling verzocht van de vergoeding wegens onregelmatige opzegging van € 4.015,86 bruto. De kantonrechter heeft het verzoek afgewezen.

Oordeel

Werknemer heeft de arbeidsovereenkomst onverwijld opgezegd als bedoeld in artikel 7:677 lid 1 BW. Daarbij heeft werknemer bij gelegenheid van de opzegging, bij monde van zijn partner, op 2 november 2018 als dringende reden opgegeven het uitblijven van de betaling van zijn onkosten. Bij zijn e-mailbericht van 5 november 2018 heeft hij ook gedragingen van werkgever jegens diens opdrachtgevers genoemd. Werknemer had al eerder aanspraak gemaakt op vergoeding van door hem gestelde onkosten, maar tussen de partijen staat vast dat werkgever al vóór de eerste ontslagname door werknemer aan hem heeft gevraagd bonnen en facturen ter zake van die onkosten te tonen, voordat deze zouden worden vergoed. Werkgever heeft onbestreden betoogd dat hij voordat werknemer ontslag nam geen bonnen of facturen van hem heeft ontvangen en dat pas na aanvang van de procedure bonnen zijn getoond. Aldus bezien kan er niet van worden uitgegaan dat de bij de ontslagname opgegeven reden een dringende reden vormt. Dit geldt ook voor de bij e-mail van 5 november 2018 opgegeven reden. Gelet op het voorgaande is het hof dan ook van oordeel dat onvoldoende is gebleken van een, onverwijld aan werkgever medegedeelde, dringende reden. Het hof is dan ook van

oordeel dat werknemer de arbeidsovereenkomst onregelmatig heeft opgezegd. Dat betekent dat het verzoek tot veroordeling van werknemer tot betaling van de vergoeding wegens onregelmatige opzegging, tegen de berekening waarvan werknemer zich ook in eerste aanleg niet heeft verzet, alsnog zal worden toegewezen.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 03-12-2019

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2019:10391

Zaaknummer: 200.257.348

Rechters: I.A. Katz-Soeterboek, M.F.J.N. van Osch en P.L.R. Wefers Bettink

Advocaten: H. van der Chijs

Wetsartikelen: 7:677 BW