

RECHTSPRAAK

In de periode tussen het eerste ontslag op staande voet en – na intrekking van de eerste – het tweede ontslag op staande voet bestond geen arbeidsovereenkomst tussen partijen.*Feiten*

Werknemer is met ingang van 1 januari 2020, of eerder, in dienst getreden bij Sina. Op 4 maart 2020 heeft er een gesprek plaatsgevonden en heeft werknemer een voorschot op zijn loon gevraagd. Sina wilde daar in eerste instantie niet aan meewerken, waarna er een woordenwisseling heeft plaatsgevonden. Later die dag is een voorschot betaald. Op 5 maart 2020 is werknemer niet op het overeengekomen tijdstip op zijn werk en bij PostNL verschenen. Daarover is contact geweest, waarna werknemer diezelfde dag op staande voet is ontslagen. Verder is in een schriftelijke verklaring van PostNL opgenomen dat werknemer zich zou hebben aangemeld via een andere ondernemer. Werknemer heeft bezwaar gemaakt tegen het ontslag op staande voet en heeft zich daarnaast ziek gemeld. Sina heeft aangegeven dat het haar verbaast dat werknemer ziek is, nu het haar zou zijn gebleken dat hij wel werkzaamheden voor PostNL zou hebben verricht. Werknemer heeft zich per 19 maart 2020 hersteld gemeld. Per e-mail van 20 maart 2020 heeft Sina aangegeven dat het ontslag op staande voet d.d. 4 maart 2020 vanwege de bewijspositie wordt ingetrokken, maar dat werknemer opnieuw wegens een dringende reden op staande voet wordt ontslagen, waaronder (1) elders werken terwijl hij zich voor diezelfde werkzaamheden had ziek gemeld, (2) daarover niet de waarheid heeft verklaard, (3) door leugenachtige verklaringen trachten Sina geld afhandig te maken. Werknemer heeft vernietiging van het ontslag gevorderd. De kantonrechter heeft het verzoek afgewezen. Werknemer komt tegen de beschikking in hoger beroep.

Oordeel

Op vragen over het intrekken van het ontslag op staande voet heeft Sina geantwoord dat de brief van werknemer van 10 maart 2020 aldus moet worden begrepen dat daarin wordt verzocht om het ontslag op staande voet d.d. 5 maart 2020 in te trekken, en dat de brief van de Sina van 20 maart 2020 moet worden beschouwd als een acceptatie van dat verzoek. Het hof volgt deze uitleg van beide brieven. Dat betekent dat in de periode 5 maart 2020 tot 10 maart 2020 geen dienstverband tussen partijen bestond. Voor de aansluitende periode tot het moment waarop werknemer de brief van 20 maart 2020 ontving, geldt hetzelfde, met dien verstande dat in de brief van 10 maart 2020 een aanbod in de zin van artikel 6:217 lid 1 BW was gedaan. Op het moment waarop werknemer de brief van 20 maart 2020 ontving, gold het aanbod als aanvaard, zodat op dat moment weer een dienstverband tussen partijen ontstond.

Dat dienstverband hield echter op hetzelfde moment op te bestaan, omdat werknemer bij dezelfde brief opnieuw op staande voet werd ontslagen.

Dringende reden

De eerste ontslaggrond is dat werknemer terwijl hij zich had ziek gemeld, werkzaamheden voor een derde zou hebben verricht. Zelfs indien dit zou vaststaan, hetgeen door werknemer wordt weersproken, dan vormt dat naar het oordeel van het hof geen dringende reden. Tussen 5 en 20 maart 2020 was de situatie immers dat geen arbeidsovereenkomst bestond. Daar komt bij dat Sina geen controle heeft laten uitvoeren, zodat niet vaststaat dat werknemer arbeidsongeschikt was voor eigen dan wel aangepaste werkzaamheden. De tweede ontslaggrond houdt in dat werknemer heeft gelogen over de werkzaamheden. Het hof acht de diverse verklaringen van werknemer over de door hem tussen 5 en 20 maart 2020 verrichte werkzaamheden niet geloofwaardig. Zulks vormt naar het oordeel van het hof echter geen dringende reden, voor zover deze verklaringen door werknemer zijn gedaan tussen 5 en 20 maart 2020: in die periode bestond immers geen dienstverband tussen hem en Sina. De tweede door Sina genoemde ontslaggrond is daarmee ook niet geldig. De derde ontslaggrond bestaat erin dat werknemer aanspraak maakt op niet betaald loon over het jaar 2019. Of tussen partijen in 2019 een arbeidsovereenkomst heeft bestaan of niet, is onderwerp van een nog lopende juridische procedure. Ook dit vormt geen dringende reden. Het ontslag op staande voet is dan ook niet geldig. De billijke vergoeding die door werknemer wordt verzocht, wordt echter op nihil gesteld. Werknemer heeft zijn verzoek om een billijke vergoeding onvoldoende onderbouwd.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 15-06-2021

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2021:1806

Zaaknummer: 200.283.339/01

Rechters: M.L.D. Akkaya, G.C.C. Lewin en G.C. Boot

Advocaten: J.W. Landman en J.L.W. Nillesen

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW