

RECHTSPRAAK

Niet is vast komen te staan dat werknemer zelf ontslag heeft genomen. Het ontslag op staande voet door werkgever is niet rechtsgeldig gegeven omdat de verwijten niet zijn komen vast te staan. Toekenning van een billijke vergoeding van drie maandsalarissen.

Feiten

Werknemer is op 1 oktober 2019 in dienst getreden bij Europower B.V. Op 11 april 2021 heeft werknemer via WhatsApp aan de eigenaar van Europower bericht dat hij niet op tijd bij de vergadering kan zijn. Daarop heeft de eigenaar onder meer bericht: “Kom morgen maar de auto inleveren, ga daarna maar op zoek naar een baan broertje van me”. Bij e-mail van 6 mei 2021 schrijft werknemer aan Europower dat dit ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is, maar dat werknemer zich neerlegt bij de opzegging. Op 7 mei 2021 heeft werknemer een brief van Europower ontvangen, gedateerd van 3 mei 2021. De brief bevat een bevestiging van het ontslag op staande voet dat Europower op 6 april 2021 mondeling heeft gegeven, met als reden dat werknemer zich niet heeft gehouden aan zijn beloftes ten aanzien van de verkoopomzet, afspraken heeft gemaakt over betaaltermijnen met klanten zonder dat te bespreken, niet nauwkeurig heeft gewerkt en afspraken niet is nagekomen, zoals het niet komen opdagen bij vergaderingen. In een brief van Europower, gedateerd op 8 april 2021, gericht aan werknemer staat vermeld dat werknemer op 6 april 2021 bij Europower op kantoor is langsgesproken en daar heeft aangegeven dat hij niet onder de condities bij Europower kon blijven werken en wilde stoppen met werken, waarop Europower zou hebben aangegeven dat dat zijn keuze is. Europower zou toen zijn ontslag hebben geaccepteerd. Werknemer verzoekt de kantonrechter Europower te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding van € 4.339,85, de transitievergoeding en een vergoeding wegens onregelmatige opzegging.

Oordeel

De kantonrechter overweegt allereerst dat naar zijn oordeel vaststaat dat werknemer niet zelf ontslag heeft genomen, maar door Europower op staande voet is ontslagen. Daartoe is redengevend dat in de brief van 3 mei 2021 duidelijk staat dat werknemer op 6 april 2021 op staande voet is ontslagen. De stelling van Europower dat deze brief niet door haar is verzonden en de handtekening onderaan de brief is vervalst, acht de kantonrechter ongeloofwaardig. Ook in de e-mail van 17 mei 2021 van Europower aan werknemer schrijft zij dat zij een brief aan werknemer heeft gezonden met daarin de reden waarom hij is ontslagen. Die redenen stroken met de brief van 3 mei 2021. Ook het WhatsApp-bericht van 11 april 2021 dat werknemer “op zoek moet gaan naar een baan” duiden erop dat werknemer door

Europower is ontslagen. Aan de brief van 8 april 2021, waarmee Europower de ontslagname aan werknemer zou hebben bevestigd, hecht de kantonrechter geen bewijskracht. Ter zitting heeft werknemer onweersproken gesteld dat hij deze brief niet heeft ontvangen en dat deze brief in het contact tussen zijn gemachtigde en Europower ook niet ter sprake is gekomen. Vervolgens oordeelt de kantonrechter dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is gegeven. In de brief van 3 mei 2021 heeft Europower niet vermeld wat als dringende reden heeft te gelden, zodat ervan uit wordt gegaan dat sprake is van een samengestelde dringende reden van alle verwijten. Het eerste verwijt van Europower heeft betrekking op het functioneren van werknemer, namelijk dat hij geen verkoopomzet van € 30.000 per maand heeft kunnen realiseren. Voor zover er al (terechte) kritiek was op het functioneren van werknemer, had het op de weg van Europower gelegen met werknemer daarover afspraken te maken en om concrete verbeterpunten te formuleren. De gegrondheid van ten minste één verwijt is dus niet vast komen te staan, zodat geen sprake is van een dringende reden voor ontslag op staande voet. Aan werknemer wordt de transitievergoeding en een vergoeding wegens onregelmatige opzegging toegekend. De billijke vergoeding wordt vastgesteld ter hoogte van €4.339,85 bruto (een bedrag dat gelijk is aan drie brutomaandsalarissen, vermeerderd met 8% vakantietoeslag), zoals door werknemer verzocht. Aangezien werknemer bij Europower in dienst was op basis van een mondelinge arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, acht de kantonrechter het aannemelijk dat het dienstverband ten minste drie maanden zou hebben voortgeduurd als het ontslag wordt weggedacht.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 17-08-2021

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2021:9639

Zaaknummer: 250702 RP VERZ 21-50372

Rechters: O. van der Burg

Advocaten: J.C. van Norden en J.M.A. Smits

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW