

RECHTSPRAAK

Haarstyliste neemt ontslag op staande voet, nadat werkgever salaris maandenlang onbetaald laat, dreigt met een strafrechtelijke klacht en werkneemster toegang tot kapsalon ontzegt. Dringende reden en ernstig verwijtbaar handelen werkgever. Werkneemster maakt terecht aanspraak op vergoedingen.

Feiten

Werkneemster is op 1 februari 2008 in dienst getreden bij een kappersbedrijf en was laatstelijk werkzaam in de functie van allround haarstyliste. Vanaf 1 juni 2021 heeft werkgeefster het salaris van werkneemster onbetaald gelaten. Eind juni 2021 hebben partijen elkaar via whatsapp gesproken. Werkgeefster stelt de arbeidsovereenkomst op te zeggen, omdat werkneemster zonder toestemming de stekker van het pinapparaat eruit zou hebben getrokken, als reactie op het niet (tijdig) betalen van het salaris. Op 30 augustus 2021 is werkgeefster in kort geding veroordeeld tot doorbetaling van het salaris van werkneemster tot aan de dag dat op rechtsgeldige wijze een einde is gekomen aan de arbeidsovereenkomst. Tot 7 september heeft werkneemster haar werkzaamheden voor werkgeefster hervat. Op 7 september 2021 heeft werkgeefster werkneemster verzocht de sleutels van het bedrijfspand in te leveren, hetgeen werkneemster direct heeft gedaan. Werkneemster heeft zich vervolgens beschikbaar gehouden voor haar werkzaamheden. Ondanks de veroordeling in kort geding heeft werkgeefster de loonbetaling niet (met terugwerkende kracht) hervat. Om die reden heeft werkneemster op 13 september 2021 ontslag op staande voet genomen. Werkneemster verzoekt veroordeling van werkgeefster tot betaling van een vergoeding wegens onregelmatig ontslag, de transitievergoeding en een billijke vergoeding. Zij legt aan haar verzoeken ten grondslag dat zij genoodzaakt was ontslag op staande voet te nemen, nu zij in acute financiële nood verkeerde en zij zolang het dienstverband voortduurde geen aanspraak kon maken op een WW-uitkering. Werkneemster stelt daarbij dat de niet-nakoming van het vonnis in kort geding als ernstig verwijtbaar kan worden aangemerkt en tevens voor haar een dringende reden opleverde.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Tussen partijen is allereerst in geschil door wie en wanneer de arbeidsovereenkomst is opgezegd. Het standpunt van werkgeefster dat werkneemster al op 29 juni 2021 via whatsapp op staande voet is ontslagen, volgt de kantonrechter niet. Van een eenduidig aan werkneemster gegeven ontslag is geen sprake. Weliswaar schrijft werkgeefster tweemaal dat zij de arbeidsovereenkomst beëindigt/opzegt,

maar twee berichten later op diezelfde dag stelt zij werkneemster voor de keuze: zelf ontslag nemen of werkgeefster zal een strafrechtelijke klacht tegen haar indienen. Dit gegeven strookt niet met de stelling dat werkgeefster werkneemster op staande voet heeft ontslagen. Ook de omstandigheid dat werkneemster daarna nog werkzaamheden heeft verricht strookt daar niet mee. Kortom, de arbeidsovereenkomst is (pas) geëindigd door de ontslagname van werkneemster op 13 september 2021. Werkneemster maakt terecht aanspraak op de vergoeding wegens onregelmatige opzegging, nu werkgeefster door opzet of schuld werkneemster een dringende reden heeft gegeven de arbeidsovereenkomst onverwijld op te zeggen. Het vanaf juni 2021 onbetaald laten van het loon aan werkneemster levert een dringende reden op. De kantonrechter wijst het verzochte bedrag van € 3.435,27 bruto toe. Het gedrag van werkgeefster (het onbetaald laten van salaris, zelfs na een veroordeling in kort geding, het dreigen met een 'strafklacht' naar aanleiding van het incident met het pinapparaat en het weigeren van toegang tot de kapsalon) is naar het oordeel van de kantonrechter tevens te kwalificeren als ernstig verwijtbaar handelen, zodat werkneemster recht heeft op de transitievergoeding van € 10.457,73 bruto. Ook de billijke vergoeding wordt toegekend. Bij de bepaling van de hoogte van de billijke vergoeding houdt de kantonrechter rekening met de ernst van de gedragingen van werkgeefster, de lange duur van de arbeidsovereenkomst (sinds 2008), het loon dat werkneemster zou hebben genoten wanneer zij de arbeidsovereenkomst niet onverwijld had hoeven opzeggen en het inkomen dat zij kan genereren met haar nieuwe onderneming per 1 november 2021. De billijke vergoeding wordt vastgesteld op een bedrag van € 4.750 bruto.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 21-02-2022

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2022:1136

Zaaknummer: 9544213

Rechters: E.W. de Groot

Advocaten: J.M. O'Keefe en B. Anik

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:679 BW