

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet door werknemer is niet rechtsgeldig. Geen dringende reden. Werknemer is aan werkgever een vergoeding wegens onregelmatige opzegging verschuldigd.

Feiten

Werkgever is een transportbedrijf gericht op goederenvervoer over de weg. Werknemer heeft de Poolse nationaliteit en tussen partijen hebben twee arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd bestaan in de periode van 5 januari 2021 tot 3 september 2021. Op 25 juni 2021 is tussen partijen een geschil ontstaan over de salarisbetaling, waarna werknemer diezelfde dag via WhatsApp ontslag op staande voet heeft genomen. In eerste aanleg heeft werkgever betaling van een vergoeding verzocht wegens onregelmatige opzegging. Werknemer heeft in een tegenverzoek bedragen gevorderd ter zake van achterstallig loon, vakantiegeld, niet-genoten vakantiedagen en schadevergoeding. De kantonrechter heeft geoordeeld dat het door werknemer genomen ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is. De verzochte vergoeding door werkgever is toegewezen. Het tegenverzoek van werknemer is ook toegewezen wat betreft het achterstallig loon over 22, 23 en 24 juni 2021. Het anders of meer verzochte werd afgewezen. Werknemer heeft geconcludeerd in hoger beroep tot vernietiging van de beschikking in eerste aanleg en tot het alsnog afwijzen van het verzoek van werkgever en het alsnog toewijzen van zijn eigen verzoeken.

Oordeel

Om te kunnen oordelen of aan werkgever een schadevergoeding wegens onregelmatige opzegging toekomt, dient eerst de rechtsgeldigheid van het ontslag op staande voet te worden beoordeeld. De dringende reden staat in dit geschil ter discussie. Werknemer heeft vier redenen ten grondslag gelegd aan zijn ontslag, namelijk (1) chantage door het salaris van een volle maand in te houden in de wetenschap van de wekelijkse geldsituatie van werknemer, (2) het schreeuwen naar en beledigen van werknemer, (3) werknemer dwingen de Rijtijdenwet te overtreden en (4) de ontstane angst bij werknemer om naar werk te gaan. Ten aanzien van de eerste reden is op de mondelinge behandeling duidelijk geworden dat geen sprake is geweest van chantage of bedreiging, maar van een misverstand. Werknemer dacht dat periode 6 niet uitbetaald zou worden als hij de urenstaten niet zou ondertekenen. Het loon over periode 6 is op de gebruikelijke dag uitbetaald (25 juni 2021) waartoe een dag eerder al opdracht voor was gegeven. Werknemer heeft een en ander niet goed begrepen. Het feit dat werknemer een onjuiste conclusie heeft getrokken uit het Whatsapp-verkeer kan niet aan werkgever worden verweten. Werkgever heeft werknemer ook de gelegenheid geboden om bij de salarisadministratie om opheldering te vragen. Van chantage of bedreiging is geen sprake. Het

een en ander berust dus op een misverstand en dit vormt dus geen reden voor ontslag op staande voet. Ten aanzien van de tweede reden heeft werknemer een onvoldoende concrete onderbouwing en toelichting gegeven. De tweede aangevoerde reden kan daarom geen dringende reden vormen voor een ontslag op staande voet. Met betrekking tot de derde reden heeft werknemer enkel gesteld dat hij is gedwongen om de Rijtijdenwet te overtreden. Dit is onvoldoende, mede gelet op het verweer van werkgever dat werknemer overwerk had mogen weigeren, dat niet heeft gedaan en hij voor dat overwerk ook is beloond volgens de cao. Tot slot is de vierde reden ook geheel niet onderbouwd door werknemer en vormt deze evenmin een dringende reden voor ontslag op staande voet. Het hof komt tot de conclusie dat werknemer onterecht ontslag op staande voet heeft genomen en de arbeidsovereenkomst in strijd met artikel 7:671 BW heeft opgezegd. Werkgever heeft recht op een vergoeding wegens onregelmatige opzegging. Partijen zijn het op zitting eens geworden over de eindafrekening van werknemer. Voor het toekennen van een schadevergoeding aan werknemer ziet het hof geen aanleiding.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 14-04-2022

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2022:1204

Zaaknummer: 200.303.725_01

Rechters: C.E.L.M. Smeenk-van der Weijden, A.L. Bervoets en R.J. Voorink

Advocaten: R.K.A. Kop

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:679 BW