

RECHTSPRAAK

De mededeling “ik ben klaar met je, en het stopt hier” is geen rechtsgeldige en adequate mededeling voor een ontslag op staande voet. Werknemer die niet kan aantonen na vijf dagen nog ziek te zijn, heeft geen recht op loon.

Feiten

Werknemer is op 1 november 2019 in dienst getreden bij All Service Central B.V. (hierna: ASC) in de functie van administrateur. Op 4 oktober 2021 heeft werknemer zich ziek gemeld. Sinds 1 november 2021 heeft werknemer geen werkzaamheden meer verricht voor ASC. Werknemer vorderde in eerste aanleg ASC te veroordelen tot betaling van zijn salaris tijdens ziekte. Deze vorderingen heeft de kantonrechter afgewezen, omdat nader diepgaand feitenonderzoek noodzakelijk geacht werd.

Oordeel

Werknemer was ten tijde van de dagvaarding woonachtig in Duitsland. Het hof heeft onderzocht of de Nederlandse rechter bevoegd is kennis te nemen van het geschil. ASC heeft erkend dat zij het loon van oktober 2021 als aan werknemer toekomend niet heeft uitbetaald. Dit bedrag is toewijsbaar nu de omvang van de vordering in voldoende mate aannemelijk is. De vordering van werknemer ten aanzien van het vakantiegeld over 2019-2020 en 2020-2021 wordt ook toegewezen, nu dit overeengekomen is in de arbeidsovereenkomst. Dat sprake is van een “all-in salaris” is niet nader onderbouwd. Ten aanzien van het gestelde ontslag op staande voet door ASC overweegt het hof dat voorshands onvoldoende aannemelijk wordt geacht dat de ontslagmededeling – inhoudende “ik ben klaar met je, en het stopt hier” – als rechtsgeldige en adequate mededeling van de volgens ASC aanwezige dringende reden worden aangemerkt. Dit nog los van de door werknemer overgelegde app-berichten, door ASC na de gestelde mededeling verstuurd, waarin helemaal niet wordt gerept over het ontslag op staande voet en juist het beeld oprijst dat werknemer toen (in ieder geval) nog in dienst was. Ook de ontvangst van de door ASC overgelegde brief van 1 november 2021, waarin een aantal redenen genoemd zijn die in aanmerking zouden kunnen komen als dringende redenen, wordt door werknemer stellig ontkend. Voorshands heeft dan te gelden dat bij gebreke van een aannemelijk geacht ontslag per 1 november 2021 de arbeidsovereenkomst heeft doorgelopen en wel tot het moment waarop de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig zal zijn beëindigd. Met twee “Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung” verklaringen heeft werknemer voldoende aannemelijk gemaakt dat hij arbeidsongeschikt is geweest van 1 november 2021 tot 5 november 2021. Gezien de betwisting van ASC dat werknemer sindsdien onafgebroken

arbeidsongeschikt is geweest kon werknemer echter niet volstaan met slechts deze twee ‘tweewekelijkse’ verklaringen uit de beginperiode van zijn arbeidsongeschiktheid. Werknemer heeft aldus recht op loon tot 5 november 2021. Verder zal het niet verrichten van arbeid na 5 november 2021 voor rekening en risico van werknemer komen. De aanspraak van werknemer op doorbetaling van loon vanaf 6 november 2021 zal dus worden afgewezen. De vordering van werknemer om toelating tot het bedrijfspand, om zijn eigendommen op te halen, wordt gelet op het spoedeisend belang toegewezen.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 26-07-2022

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2022:2561

Zaaknummer: 200.310.496/01

Rechters: R.R.M. de Moor, L.S. Frakes en B. Kloppert

Advocaten: N.T.C. Vuik en A.J.T.M. Oudenhoven

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW