

RECHTSPRAAK

Loonvordering na door werknemer genomen ontslag op staande voet. Geen sprake van een rechtsgeldig genomen ontslag. Loonvordering (deels) toewijsbaar maar verrekenbaar met gefixeerde schadevergoeding.

Feiten

Werknemer is werkzaam geweest bij JDA Verkeer en Veiligheid B.V. (hierna: JDA) als verkeersregelaar. In de periode van 24 augustus tot en met 30 september 2021 heeft werknemer in totaal 213,25 uur voor JDA gewerkt. Op 27 oktober 2021, na ontvangst van de VOG, hebben JDA en werknemer een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur ondertekend, ingaande op 1 oktober 2021 en van rechtswege eindigend op 1 oktober 2022. Op de arbeidsovereenkomst is het personeelshandboek van JDA van toepassing. In de arbeidsovereenkomst is een arbeidsduur van 1.879 uren per kalenderjaar opgenomen (gemiddeld 36 uren per week) en is aangegeven dat de arbeidstijd van week tot week kan verschillen. Daarnaast is opgenomen: “Bij het einde van de arbeidsovereenkomst, wordt het door Werknemer tot het einde van de arbeidsovereenkomst te werken uren naar rato berekend. De eventueel te veel of te weinig gewerkte uren worden zoveel mogelijk gecorrigeerd binnen de opzegtermijn. Eventueel dan nog door Werknemer resterende minuren worden met de laatste salarisbetaling en/of de eindafrekening verrekend. Indien het laatste salaris en de eindafrekening daartoe ontoereikend, zal Werknemer de aan Werkgever verschuldigde bedragen op het eerste verzoek daartoe aan Werkgever betalen.”

Op 22 oktober 2021 heeft werknemer op zijn verzoek een voorschot van € 1.000 van JDA ontvangen. Op 29 april 2022 heeft werknemer (mondeling) op staande voet ontslag genomen, welk ontslag hij diezelfde dag schriftelijk heeft bevestigd. De reden hiervoor was dat werknemer zich niet langer kon vinden in het door werkgever gevoerde beleid. Werknemer vordert een verklaring voor recht dat de op 27 oktober 2021 gedateerde arbeidsovereenkomst tussen hem en JDA is ingegaan op 23 augustus 2021, betaling van loon over de maanden augustus en september 2021, en JDA te veroordelen werknemer de salarisspecificaties te doen toekomen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer heeft er gerechtvaardigd op mogen vertrouwen dat per 23 augustus 2021 een arbeidsovereenkomst is aangegaan, onder dezelfde voorwaarden als vermeld in de op 27 oktober 2021 door partijen ondertekende schriftelijke

arbeidsovereenkomst. De gevorderde verklaring voor recht wordt toegewezen. Nu hiervoor is geoordeeld dat de arbeidsovereenkomst is ingegaan per 23 augustus 2021, moet ervan uit worden gegaan dat werknemer vanaf dat moment aanspraak heeft op loon. Vast staat dat JDA het loon over die periode niet heeft uitbetaald. Dit leidt echter niet tot de conclusie dat de vordering van werknemer thans toewijsbaar is. Daarbij volgt de kantonrechter JDA in haar (subsidiare) standpunt dat uitbetaling van het salaris over de maanden augustus 2021 en september 2021 uiteindelijk zou hebben geleid tot een saldo aan minuren per de einddatum van de arbeidsovereenkomst. Naast loon heeft werknemer ook aanspraak op een vergoeding van opgebouwde maar niet genoten vakantie-uren en vakantietoeslag vanaf 23 augustus 2021. De kantonrechter overweegt dat werknemer op grond van de schriftelijke arbeidsovereenkomst – die zoals hiervoor is geoordeeld vanaf 23 augustus 2021 tussen partijen gold – recht heeft op reiskostenvergoeding. Ten aanzien van de door werknemer gevorderde vergoeding van uren ter voorbereiding op het VKR-examen oordeelt de kantonrechter dat JDA deze vergoeding niet verschuldigd is, nu werknemer de grondslag voor deze vordering niet heeft onderbouwd en JDA uitdrukkelijk heeft betwist dat een dergelijke vergoeding tussen partijen is overeengekomen. De wettelijke verhoging wordt gematigd tot nihil. Nu vaststaat dat JDA voornoemde bedragen verschuldigd is, komt de kantonrechter toe aan de beoordeling van het verrekeningsverweer. Tijdens de zitting is komen vast te staan dat werknemer op 29 april 2022 aan JDA te kennen heeft gegeven dat hij ontslag op staande voet nam. Vast staat dat werknemer niet is ingegaan op het aanbod van de directeur om in gesprek te gaan en dat hij het ontslag schriftelijk heeft bevestigd in de ter plekke door hem ondertekende ontslagbrief. Hierin wordt als reden voor het ontslag vermeld dat werknemer zich niet langer kan vinden in het door JDA gevoerde beleid. Ter zitting is naar voren gekomen dat het meer specifiek gaat om de onvrede over zijn salarisbetalingen. Voor zover werknemer heeft aangevoerd dat de dringende reden is gelegen in het feit dat JDA niet correct heeft gehandeld op zijn vragen over de gewerkte periode augustus 2021 en september 2021, zoals genoemd in zijn e-mail van 9 mei 2022, heeft te gelden dat – voor zover deze reden al zou worden gekwalificeerd als een dringende reden – de dringende reden niet onverwijld is medegedeeld. Dit leidt tot de conclusie dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is genomen, zodat werknemer de gefixeerde schadevergoeding is verschuldigd. Nu de gefixeerde schadevergoeding de vordering van werknemer overstijgt, resteert er na verrekening geen vordering meer van werknemer op JDA. Gelet daarop wordt de vordering van werknemer afgewezen. Op grond van artikel 7:626 BW is JDA verplicht om aan werknemer een opgave te verstrekken van de loonbedragen en van de reiskosten over de periode van 23 augustus 2021 tot en met september 2021, zodat deze vorderingen worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 08-03-2023

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2023:1476

Zaaknummer: 10174199_Eo8032023

Rechters: M.P. Tilman-Knoester

Advocaten: C.M.H.C. Vinken-Geijselaers en M.J.E. Stuurup

Wetsartikelen: 7:677 BW