

RECHTSPRAAK

Werknemer heeft onvoldoende onderbouwd dat hij ten tijde van het gestelde ontslag op staande voet nog in dienst was bij werkgever.

Feiten

Werknemer is op 10 september 2018 bij Multi Cars in dienst getreden. Per brief d.d. 1 november 2021 heeft werknemer aangegeven dat hij officieel zijn arbeidsovereenkomst wil beëindigen. Op 31 maart 2022 vindt er een telefoongesprek plaats tussen de bestuurder en aandeelhouder, X, en werknemer. Op 8 april stuurt werknemer een brief aan Multi Cars dat hij sinds december 2021 geen loon meer heeft ontvangen, terwijl hij wel heeft gewerkt. Op 31 maart jl. zou verder telefonisch aan werknemer te kennen zijn gegeven dat hij per direct weg moet. Werknemer heeft aangegeven dat er geen grond is voor ontslag en zich bereid en beschikbaar verklaard. Partijen hebben meerdere e-mails en verklaringen overgelegd met betrekking tot de vraag of werknemer al dan niet werkzaamheden heeft verricht. Werknemer verzoekt betaling van diverse vergoedingen en achterstallig loon.

Oordeel

Alvorens de vraag kan worden beantwoord of een rechtsgeldig ontslag op staande voet heeft plaatsgevonden dient komen vast te staan dat werknemer op 31 maart 2022 bij Multi Cars in dienst was. Ter onderbouwing heeft werknemer gesteld dat hij op 10 september 2018 een schriftelijke arbeidsovereenkomst heeft ontvangen geldend tot 5 maart 2019. De arbeidsovereenkomst is daarna voortgezet en niet beëindigd. De door Multi Cars overgelegde opzegbrief is vals. Tevens verwijst hij naar de opname van een telefoongesprek tussen hemzelf en X. Volgens werknemer blijkt uit die opname dat hij heeft verzocht om doorbetaling van loon. Daarnaast legt werknemer twee verklaringen van klanten van Multi Cars aan zijn stelling ten grondslag. De kantonrechter is van oordeel dat werknemer zijn stelling dat hij op 31 maart 2022 nog bij Multi Cars in dienst was en die dag op staande voet is ontslagen in het licht van het gevoerde verweer onvoldoende heeft onderbouwd. Werknemer heeft geen schriftelijke arbeidsovereenkomst of loonstroken overgelegd. Vast staat dat er na 1 december 2021 geen loon meer is betaald. Het is niet gebleken dat werknemer in de periode van 1 december 2021 tot 8 april 2022 om betaling van loon heeft gevraagd, hetgeen een aanknopingspunt is voor de juistheid van de stelling van Multi Cars dat hij op 1 december 2021 ontslag had genomen. Multi Cars heeft de betrouwbaarheid van de verklaringen gemotiveerd betwist. De vraag naar de betrouwbaarheid ervan kan naar het oordeel van de kantonrechter echter in het midden blijven omdat uit de verklaringen niet volgt dat werknemer na 1 december 2021 werkzaamheden voor Multi Cars heeft verricht. Concluderend is niet vast komen te staan dat werknemer op 31 maart 2022 op staande voet is ontslagen. Dit heeft tot

gevolg dat de vorderingen van werknemer tot veroordeling van Multi Cars tot betaling van een billijke vergoeding, transitievergoeding en vergoeding wegens onregelmatige opzegging zullen worden afgewezen. Eveneens wordt de vordering tot achterstallig loon afgewezen, nu niet is vast komen te staan dat werknemer na 1 december 2021 werkzaamheden heeft verricht. Werknemer heeft verder gesteld dat hij nooit vakantietoeslag heeft ontvangen. Dat bedrag wordt als niet weersproken toegewezen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 22-09-2022

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2022:15884

Zaaknummer: 9907035 RP VERZ 22-50242

Rechters: D. Jongsma

Advocaten: V.G. Baran en A.J. Verloop

Wetsartikelen: 7:681 BW, 7:673 BW en 7:686a BW