

RECHTSPRAAK

Partijen twisten over de omvang van de gewerkte uren, maar zijn zij het er wel over eens dat werkneemster na 1 februari 2023 nog werkzaamheden heeft verricht. Stilzwijgende voortzetting arbeidsovereenkomst. Werkneemster neemt op staande voet ontslag.

Feiten

Werkneemster is op 1 augustus 2022 op basis van een arbeidsovereenkomst voor de duur van zes maanden, aflopend op 1 februari 2023, in dienst getreden bij werkgever tegen een salaris van € 11,54 bruto per uur, te vermeerderen met 8% vakantietoeslag en emolumenten. Op 7 mei 2023 bericht werkneemster aan werkgever dat zij per direct stopt met haar werkzaamheden. Werkneemster stelt dat zij na afloop van haar tijdelijke contract op 31 januari 2023 heeft doorgewerkt waardoor de arbeidsovereenkomst stilzwijgend is voortgezet. Zij heeft de arbeidsovereenkomst vervolgens op 7 mei 2023 met onmiddellijke ingang opgezegd. Zij is van mening dat werkgever haar daartoe een dringende reden heeft gegeven omdat hij na 1 februari 2023 geen loon meer heeft betaald. Daarnaast heeft werkgever zich niet als goed werkgever gedragen door veelvuldig en openlijk drugsgebruik, door nare dingen te zeggen over haar, door haar ongepaste WhatsApp-berichten te sturen en door fysiek grensoverschrijdend gedrag te vertonen tegenover haar. Werkgever betwist dat hij aan werkneemster een dringende reden heeft gegeven. Volgens hem heeft zij sinds 1 februari 2023 nauwelijks meer gewerkt. Alle gewerkte uren zijn uitbetaald. Werkgever weerspreekt verder dat hij zich niet als goed werkgever heeft gedragen.

Oordeel

Hoewel partijen twisten over de omvang van de gewerkte uren, zijn zij het er wel over eens dat werkneemster na 1 februari 2023 nog werkzaamheden heeft verricht. Dit betekent dat de arbeidsovereenkomst stilzwijgend is voortgezet. Ook staat vast dat werkneemster op 7 mei 2023 ontslag op staande voet heeft genomen, waardoor het dienstverband op die datum is geëindigd. In haar verzoek en ter zitting heeft werkneemster gesteld dat het niet betaald krijgen van haar loon voor haar een (belangrijke) reden is geweest om ontslag te nemen. Deze reden heeft zij echter niet genoemd in haar WhatsApp bericht van 7 mei 2023. Naar het oordeel van de kantonrechter behoefde werkgever ook niet te begrijpen dat werkneemster deze reden aan de opzegging ten grondslag legde. Niet gebleken is dat werkneemster in de periode voorafgaand aan het ontslag om uitbetaling van haar loon had gevraagd. Bovendien schrijft zij in haar WhatsApp bericht van 7 mei 2023 min of meer dat werkgever het onbetaald gelaten loon mocht houden. Werkneemster heeft in haar verzoek nog een aantal andere

omstandigheden genoemd die volgens haar een dringende reden voor het ontslag op staande voet opleveren maar de kantonrechter is van oordeel dat deze stellingen onvoldoende concreet en onderbouwd zijn. Werkneemster stelt dat er sprake is geweest van fysiek grensoverschrijdend gedrag doordat werkgever over haar heen heeft gewreven. Ook dit heeft zij niet met zoveel woorden genoemd in het WhatsApp-bericht van 7 mei 2023. De kantonrechter is echter van oordeel dat in een geval waarin fysiek grensoverschrijdend gedrag heeft plaatsgevonden, een werkgever in beginsel dient te begrijpen dat dit mede aan de opzegging ten grondslag wordt gelegd wanneer als reden wordt gegeven dat de werkneemster zich niet bij de werkgever op haar gemak voelt. Werkneemster heeft haar stelling - tegenover de gemotiveerde betwisting door werkgever - niet nader onderbouwd, zodat niet is komen vast te staan dat sprake is geweest van fysiek grensoverschrijdend gedrag. Werkneemster heeft verklaard dat werkgever haar veelvuldig heeft geappt, maar deze berichten heeft zij niet in het geding gebracht. Ten slotte is ook onvoldoende concreet gemaakt welke uitlatingen werkgever tegenover derden (waaronder kennelijk de moeder van werkneemster) heeft gedaan. Omdat niet is gebleken van een dringende reden, kan niet worden toegekomen aan de vraag of die dringende reden het gevolg is van opzet of schuld aan de zijde van werkgever. Daardoor bestaat er geen recht op gefixeerde schadevergoeding en transitievergoeding. Het verzoek tot betaling van achterstallig loon, vakantietoeslag en verlofuren wordt toegekend.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 10-10-2023

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2023:7134

Zaaknummer: 10599457 AZ VERZ 23-38

Rechters: Ponds

Advocaten: T.G.J. Horlings

Wetsartikelen: 7: 625 BW; 7:673 BW; 7:677 BW, 7:686a lid 4 sub a BW