

RECHTSPRAAK

Werknemer mocht uitlatingen en gedrag werkgever niet opvatten als ontslag op staande voet. Werknemer moet gefixeerde schadevergoeding betalen wegens niet in acht nemen opzegtermijn. Geen verplichting tot terugbetalen studiekosten.

Feiten

Werknemer is op 15 november 2021 bij werkgeefster in dienst getreden als hovenier/stratenmaker. Op 26 oktober 2023 is er tijdens het werk een woordenwisseling geweest tussen werknemer en de directeur van werkgeefster, waarna werknemer de werkplek heeft verlaten. Ter zitting heeft werknemer verklaard dat hij tegen de directeur heeft gezegd dat hij er zelf toch al aan zat te denken om te stoppen en dat de directeur vervolgens heeft gezegd “dan k..... je maar op”. Werkgeefster heeft de lezing van werknemer bevestigd, behalve ten aanzien van de woordkeuze. Werknemer stelt zich op het standpunt dat werkgeefster hem (onterecht) op staande voet heeft ontslagen. Hij verzoekt om een gefixeerde schadevergoeding, transitievergoeding, een billijke vergoeding en afrekening van niet opgenomen vakantiedagen. Daarnaast stelt werknemer dat werkgeefster ten onrechte de kosten voor zijn rijlessen heeft ingehouden op het loon over oktober 2023, en verzoekt daarom om betaling van het loon zonder verrekening met studiekosten.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Ontslag op staande voet

Werknemer is niet op staande voet ontslagen en hij heeft dit redelijkerwijs ook niet zo mogen opvatten. Werknemer heeft niet aangetoond dat werkgeefster hem op 26 oktober 2023 op staande voet heeft ontslagen. Werknemer heeft naar aanleiding van de woordenwisseling met de directeur zelf het initiatief genomen om van het werk te vertrekken en heeft zelf ontslag genomen. Werkgeefster heeft na zijn vertrek meermaals aan werknemer te kennen gegeven dat hij niet was ontslagen, dat zij ervan uitging dat werknemer zelf ontslag had genomen, maar als dat niet het geval was, werknemer welkom was om zijn werkzaamheden weer te hervatten. Werkgeefster is meermaals en voldoende nagegaan of werknemer de arbeidsovereenkomst daadwerkelijk wilde beëindigen en heeft hiermee aan haar verplichtingen voldaan.

Vergoedingen

Nu geen sprake is van een ontslag op staande voet worden de verzoeken van werknemer die

zijn gebaseerd op een onterecht gegeven ontslag op staande voet afgewezen. Er bestaat derhalve geen recht op een transitievergoeding, billijke vergoeding en gefixeerde schadevergoeding voor werknemer. Werknemer heeft niet aangetoond dat hij nog recht heeft op uitbetaling van tien vakantiedagen. Werkgeefster heeft dit gemotiveerd betwist en werknemer heeft hier tegenover niet onderbouwd dat hij nog vakantiedagen over had. Het verzoek van werknemer moet ook op dit punt daarom worden afgewezen. Werknemer heeft de arbeidsovereenkomst op 26 oktober 2023 per direct beëindigd, zonder de geldende opzegtermijn van één maand in acht te nemen. Daarom dient werknemer aan werkgeefster een gefixeerde schadevergoeding te betalen ter hoogte van één maandsalaris.

Studiekosten

Werknemer is op aandringen van werkgeefster rijlessen gaan volgen zodat hij in de bedrijfsbus kon rijden. Werkgeefster heeft de rijlessen betaald. De kantonrechter oordeelt dat werkgeefster onvoldoende heeft onderbouwd dat sprake is van een grond voor terugbetaling van de kosten voor de rijlessen. Het verzoek van werkgeefster tot terugbetaling van de kosten van rijlessen als studiekosten wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 16-02-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:1034

Zaaknummer: 10841158 VZ VERZ 23-10305

Rechters: J.J. Willemsen

Advocaten: M. ter Haar-Bas en P.P. Otte

Wetsartikelen: 7:672 lid 4 BW en 6:677 BW