

RECHTSPRAAK

Mededeling werkgeefster kwalificeert als ontslag op staande voet, maar dat is niet rechtsgeldig gegeven. Geen billijke vergoeding toegekend aan werknemer.

Feiten

Werknemer is op 7 november 2019 in dienst getreden bij werkgeefster als algemeen medewerker. Op het loon van werknemer is sinds september 2022 loonbeslag gelegd. Werknemer heeft zich op 28 augustus 2023 ziekgemeld. Werkgeefster heeft die ziekmelding niet geaccepteerd en heeft sindsdien geen loon betaald. De bedrijfsarts heeft de arbeidsongeschiktheid niet kunnen beoordelen. In januari 2024 heeft een kort geding tussen partijen plaatsgevonden waarin werknemer loonbetaling heeft gevorderd, wat is toegewezen van 28 augustus tot 8 september 2023. Werkgeefster heeft werknemer een week na het kort geding per brief medegedeeld dat de rechter had geconstateerd dat werknemer geenzins ziek was, en dat de periode van 29 augustus 2023 tot en met 18 december 2023 door werknemer werd gezien als een periode van opgenomen resterende vakantiedagen en het overige als onbetaald verlof. Werknemer verzoekt een billijke vergoeding, de transitievergoeding en de gefixeerde schadevergoeding. Ook verzoekt werknemer loonbetaling over de periode van 9 september 2023 tot en met 11 januari 2024. Werkgeefster verzoekt afwijzing van de verzoeken van werknemer.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Op 11 januari 2024 heeft werkgeefster aan werknemer medegedeeld dat de arbeidsovereenkomst per 19 december 2023 is ontbonden, onder verwijzing naar de nieuwe baan die werknemer heeft aangenomen per die datum zonder werkgeefster te informeren. Werknemer ziet deze mededeling als een ontslag op staande voet, terwijl werkgeefster de mededeling ziet als een beëindiging met wederzijds goedvinden. De kantonrechter kwalificeert de mededeling als een ontslag op staande voet. Partijen hebben niet gesproken over een einde van het dienstverband en nergens blijkt uit dat werknemer met een einde van het dienstverband zou hebben ingestemd. Werkgeefster had de verplichting om te onderzoeken of werknemer wilde instemmen met een einde van zijn dienstverband. Als dat het geval was geweest, had het op de weg van werkgeefster gelegen de afspraken schriftelijk vast te leggen. Het maakt niet uit dat werkgeefster de bedoeling niet had de arbeidsovereenkomst op te zeggen. Bij een opzegging door de werkgever geldt het vereiste van een duidelijke en ondubbelzinnige verklaring niet. Aan de strenge eisen die gelden voor een ontslag op staande voet wordt niet voldaan. Omdat een opzegging met terugwerkende kracht niet mogelijk is, is het dienstverband tussen partijen per 11 januari 2024 geëindigd. De

transitievergoeding en gefixeerde schadevergoeding worden toegekend. De billijke vergoeding wordt op nihil gesteld. De kantonrechter overweegt dat werknemer een verwijt kan worden gemaakt van zijn handelen. Werknemer heeft een andere baan aangenomen, terwijl hij zich ziek had gemeld bij werkgeefster en zonder werkgeefster te verwittigen. De arbeidsovereenkomst zou gezien de verwijten die aan werknemer worden gemaakt waarschijnlijk zijn ontbonden als het ontslag op staande voet niet zou zijn gegeven. Werknemer had al per 19 december 2023 ander werk. Als hij beide dienstbetrekkingen samen zou uitvoeren zou dat 61 uur per week in beslag nemen, wat niet aannemelijk is en strijdig is met de Arbeidstijdenwet. Het ligt dan ook niet in de lijn der verwachtingen dat de arbeidsovereenkomst nog langer had voortgeduurd. Werkgeefster meent dat de loonvordering vanaf 9 september 2023 moet worden afgewezen, omdat zij het loon heeft opgeschort. Werknemer heeft meermaals niet gereageerd op pogingen van de arbodienst om hem telefonisch te bereiken. Werkgeefster heeft echter niet van tevoren aan werknemer kenbaar gemaakt dat zij tot loonopschorting zou overgaan. Ook is geen concrete oproep van de bedrijfsarts gegeven, terwijl het op de weg van werkgeefster had gelegen dat te bevorderen. Ook heeft werkgeefster werknemer ondanks diens latere herhaaldelijke verzoeken niet laten oproepen bij de bedrijfsarts. Werkgeefster kan niet het volledige loon aan werknemer uitbetalen, omdat zij al sinds september 2022 loonbeslag moet afdragen. De wettelijke verhoging over het te betalen bedrag wordt gematigd tot 20% omdat werknemer in die periode voor 24 uur per week elders inkomsten heeft ontvangen. Het zelfstandig tegenverzoek van werkgeefster, ter verrekening van het bedrag dat zij aan werknemer heeft geleend met het te betalen bedrag op grond van de arbeidsovereenkomst, wordt afgewezen. Het bestaan van de geldlening is gemotiveerd betwist, waardoor het op de weg van werkgeefster had gelegen om de geldlening nader te onderbouwen. Werkgeefster wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 25-04-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:3212

Zaaknummer: 10940931 / LE VERZ 24-15 BW 31650

Rechters: M.M.J. Schoenaker

Advocaten: J.C. de Graaff en mr. V.L.M.J. Boitelle

Wetsartikelen: 7:629 lid 7 BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW