

RECHTSPRAAK

Werkgeefster heeft geen ontslag op staande voet gegeven. Werknemer kan niet aan de al dan niet gedane opzegging worden gehouden. De arbeidsovereenkomst wordt alsnog ontbonden op de g-grond, omdat spanningen (over)heersen op de werkvloer.

Feiten

Werknemer is sinds 1 augustus 2017 in dienst bij werkgeefster als haarstylist. Werknemer heeft in een audiob bericht, via WhatsApp, aan werkgeefster kenbaar gemaakt dat hij niet goed met een collega kan samenwerken. Werkgeefster, werknemer en de collega hebben op 19 juni 2024 een gesprek gevoerd. Op 22 juni 2024 heeft werknemer werkgeefster verlaten en gevraagd aan werkgeefster om aan hem een ontslagbrief te verstrekken. Dat heeft werkgeefster niet gedaan. Werknemer heeft op 24 juni 2024 het UWV benaderd om een WW-uitkering aan te vragen. Daarnaast heeft hij aan werkgeefster – via WhatsApp – bericht gestuurd dat hij het oneens is met het ontslag en zich ziekmeldt. Diezelfde dag heeft werkgeefster aan werknemer een beëindigingsovereenkomst toegestuurd, met de vermelding dat werknemer daarmee recht zou hebben op een WW-uitkering. Werknemer heeft deze overeenkomst niet ondertekend. Op 30 juli 2024 heeft werknemer zich beter gemeld. Werknemer verzoekt de kantonrechter, onder meer, werkgeefster hoofdelijk te veroordelen tot het betalen van het achterstallig salaris, te verklaren voor recht dat het aan werknemer op 22 juni 2024 verleende ontslag op staande voet niet voldoet aan de wettelijke eisen en dit ontslag te vernietigen. Werkgeefster verzoekt de kantonrechter, onder meer, te verklaren voor recht dat werknemer de arbeidsovereenkomst eenzijdig heeft opgezegd en – bij voorwaardelijk tegenverzoek – de tussen werknemer en werkgeefster bestaande arbeidsovereenkomst te ontbinden op de g-grond.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Ontslag op staande voet/opzegging

De arbeidsovereenkomst is niet (tussentijds) geëindigd en daarmee dus tussen partijen blijven gelden. Er bestaan allereerst onvoldoende aanwijzingen om aan te nemen dat werkgeefster de wil had om werknemer op staande voet te ontslaan althans dat werknemer gerechtvaardigd op het aanwezig zijn van die wil mocht vertrouwen. Of werknemer de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd kan – volgens de kantonrechter – in het midden blijven. Werkgeefster kan werknemer in dit geval immers niet aan een al dan niet gedane opzegging

houden, omdat werkgeefster niet heeft voldaan aan haar vergewis- dan wel waarschuwplicht. Zij heeft werknemer niet (voldoende) gewaarschuwd voor de mogelijke gevolgen van zijn opzegging, terwijl dit wel op haar weg als werkgever had gelegen. Dat werkgeefster werknemer onvoldoende heeft gewaarschuwd blijkt alleen al uit het feit dat werknemer daags na de door werkgeefster gestelde opzegging het UWV benaderde voor een WW-uitkering waar hij na ontslagname geen recht op zou hebben. Ook het feit dat werkgeefster ná de opzegging nog een beëindigingsovereenkomst toestuurde, naar eigen zeggen 'zodat werknemer zijn recht op een WW-uitkering niet zou verliezen', bevestigt eveneens dat werkgeefster werknemer op voorhand niet (voldoende) heeft gewezen op de risico's van een ontslagname.

Ontbinding

De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden op de g-grond per 1 december 2024. Allereerst is er geen sprake van een opzegverbod dat zich tegen de ontbinding van de arbeidsovereenkomst verzet, aangezien werknemer zich weer op 30 juli 2024 heeft beter gemeld. Verder zijn partijen het erover eens dat spanningen (over)heersen op de werkvloer. Daarbij heeft werkgeefster herhaaldelijk aangevoerd dat zij bang is voor explosief gedrag op de werkvloer, zoals werknemer heeft laten zien tijdens het gesprek op 19 juni 2024. Dat werkgeefster onvoldoende inspanningen heeft verricht om de spanningen op te lossen, zoals werknemer heeft aangevoerd, wordt door werkgeefster betwist en dat is ook niet gebleken. Daarnaast is herplaatsing van werknemer binnen een redelijke termijn niet mogelijk en dat ligt niet in de rede. In het bijzonder wordt daarbij meegewogen dat werkgeefster een kleinschalig bedrijf is. De oppervlakte waarbinnen de werknemers van werkgeefster werken, is beperkt, zodat zij onontkoombaar direct met elkaar te maken hebben. Daarnaast komt het kleine aantal medewerkers van werkgeefster in de praktijk veelal neer op gelijktijdige aanwezigheid van werknemer en de collega. In dat verband heeft werkgeefster opgemerkt dat zij er geen vertrouwen in heeft dat die spanningen duurzaam zullen afnemen. Tot slot lijkt werknemer, zoals blijkt uit enkele overgelegde berichten, de werksituatie ook zo te (hebben) ervaren.

Financiële verbintenissen

Werkgeefster dient tot en met 30 november 2024 het volledige loon aan werknemer te betalen, omdat de arbeidsovereenkomst pas per 1 december 2024 eindigt. Daarbij betwist werkgeefster niet dat werknemer vanaf juli 2024 recht heeft op een hoger (geïndexeerd) bedrag aan loon. Daarnaast moet werkgeefster, zoals door werknemer verzocht, de correcte bruto/nettospecificaties aan werknemer overleggen. Het verzoek tot toekenning van een billijke vergoeding wordt afgewezen, maar de verzochte transitievergoeding wordt wel toegekend. Er is immers niet gebleken van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten, niet aan de zijde van werkgeefster maar ook niet aan de zijde van werknemer. Partijen zijn in een impasse geraakt en hebben beiden een andere lezing van wat er precies is gebeurd. Voor zover een van beide partijen al verwijtbaar zou hebben gehandeld, is dit nog niet zonder meer aan te merken als 'ernstig' verwijtbaar handelen. Daarvoor ziet de kantonrechter in deze omstandigheden ook geen aanleiding. Aan de voorwaarde tot beoordeling van (het verzoek over) het non-

concurrentiebeding is niet voldaan, waardoor aan beoordeling daarvan niet wordt toegekomen. Tot slot bepaalt de kantonrechter dat partijen ieder hun eigen proceskosten moeten betalen, zowel in het verzoek als in het tegenverzoek, omdat er geen sprake is van (ernstig) verwijtbaar handelen of nalaten van een van beide partijen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 31-10-2024

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2024:7832

Zaaknummer: 11247294 AZ VERZ 24-24 (E)

Rechters: Van Dam

Advocaten: W.J. Jurgers en F. Sarrari

Wetsartikelen: 3:33 BW, 3:35 BW, 7:669 lid 3 sub g BW en 7:671b BW