

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet door werknemer wegens niet betalen van salaris.*Feiten*

Werknemer is op 1 juli 2021 in dienst getreden bij werkgever. Werkgever heeft het salaris van werknemer over periode 10 te laat uitbetaald, namelijk op 11 november 2024. Op 12 november 2024 heeft werkgever werknemer schriftelijk geïnformeerd over het uitblijven van het salaris over periode 11. Werkgever heeft het salaris over de periodes 11, 12 en 13 van 2024 niet uitbetaald. In december 2024 hebben partijen meerdere malen met elkaar gesproken en met elkaar via Whatsapp gecorrespondeerd over de financiële situatie van het bedrijf en het uitblijven van de salarisbetalingen. Werknemer heeft zijn werkzaamheden voor werkgever per 6 januari 2025 opgeschort wegens het uitblijven van het salaris. Tussen 14 en 17 januari 2025 hebben FNV (namens werknemer) en werkgever geprobeerd om via een vaststellingsovereenkomst tot een beëindiging van het dienstverband te komen. Op 31 januari 2025 heeft werknemer schriftelijk ontslag op staande voet genomen. Werknemer verzoekt om uitbetaling van de gefixeerde schadevergoeding, transitievergoeding, billijke vergoeding en het achterstallige salaris.

Oordeel

Uit rechtspraak volgt dat een werkgever een uitlating of het gedrag van een werknemer, vanwege de ernstige gevolgen die verbonden zijn aan een opzegging door een werknemer, niet te snel mag opvatten als een opzegging van de arbeidsovereenkomst. De enkele omstandigheid dat werknemer niet kwam werken, heeft dan ook niet tot gevolg dat de arbeidsovereenkomst is geëindigd. Werkgever heeft niet onderzocht of werknemer niet meer voor hem wilde werken en of werknemer een einde van de arbeidsovereenkomst heeft beoogd. Werkgever heeft niet gesommeerd of gewaarschuwd voor sancties toen werknemer niet meer kwam werken. Werkgever mocht uit het niet verschijnen van werknemer dan ook niet afleiden dat werknemer de arbeidsovereenkomst eenzijdig heeft beëindigd. Dit betekent dat van een opzegging door werknemer geen sprake is geweest en dat de arbeidsovereenkomst ook na 6 januari 2025 is blijven bestaan. Het niet (tijdig) betalen van het loon is een van de in de wet genoemde redenen voor een werknemer om ontslag op staande voet te nemen. Werkgever heeft niet betwist dat het loon over de periodes 11, 12 en 13 over 2024 en het loon over periode 1 van 2025 niet is uitbetaald. Werknemer had dus een dringende reden om ontslag op staande voet te nemen. Het verweer van werkgever dat er in januari een aanbesteding van een nieuwe opdracht binnen zou komen staat niet in de weg aan deze dringende reden, temeer niet omdat de aanbesteding die naar eigen zeggen van werkgever op 6

januari 2025 zou komen, niet heeft geleid tot de betaling van salaris aan werknemer, terwijl op dat moment bij werkgever nog niet bekend was dat werknemer zijn werkzaamheden zou opschorten. Werkgever heeft ook aangevoerd dat er tussen partijen steeds is gesproken over de achterstand in de loonbetalingen, dat hij en werknemer hadden afgesproken om samen de schouders eronder te zetten, en dat werknemer juist op het moment dat er een nieuwe opdracht op de planning stond niet meer kwam opdagen. Dit verweer staat niet in de weg aan de aanwezigheid van een dringende reden. Voor zover werkgever met dit verweer heeft bedoeld om verweer te voeren tegen de onverwijldheid van het ontslag op staande voet door werknemer, overweegt de kantonrechter als volgt. De kantonrechter stelt voorop dat aan de eis van onverwijldheid in het geval van ontslag op staande voet door een werknemer niet al te hoge eisen mogen worden gesteld. De ingrijpendheid van de gevolgen van een ontslag op staande voet zijn immers in beginsel het grootst bij ontslagverlening op staande voet door de werkgever (gelet op het belang van de werknemer bij een eventuele uitkering of vergoeding). Werkgever heeft op 11 november 2024 het salaris van periode 10 uitbetaald. Dat is later dan is overeengekomen. Werkgever heeft het salaris van periode 11, 12 en 13 van 2024 niet uitbetaald. In december 2024 heeft werknemer ondanks de gesprekken die hij en werkgever kennelijk meerdere malen hebben gevoerd, verschillende malen gevraagd om uitbetaling van zijn salaris. Vanaf 6 januari 2025 heeft werknemer zijn werkzaamheden opgeschort. Daarna hebben FNV en werknemer geprobeerd met werkgever tot een oplossing te komen. Toen werkgever niet meer reageerde op de berichten van FNV en daarmee de oplossing van een vaststellingsovereenkomst uit beeld raakte, was er (des te meer) reden om alsnog ontslag op staande voet te nemen. Het verstrijken van de maanden zonder loonbetalingen had immers steeds grotere gevolgen voor de financiële situatie van werknemer. Het ontslag is dan ook onverwijld genomen. Op grond van het voorgaande komt de kantonrechter tot de conclusie dat werknemer rechtsgeldig ontslag op staande voet heeft genomen. Werknemer heeft recht op de verzochte vergoedingen.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 14-05-2025

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2025:3271

Zaaknummer: 11539552 \ EJ VERZ 25-37

Rechters: W.R.H. Lutjes

Advocaten: H.J.A. van Dijk

Wetsartikelen: 7:677 BW