

RECHTSPRAAK

werkgever/werknemer

Loonvordering op grond van artikel 12 WML. Ontslag op staande voet wegens belediging en bedreiging directeur, na geschil over werk en loonbetaling

Werknemer (54 jaar) is sinds 1998 in dienst van werkgever in de functie van lader/losser. Werknemer is op enig moment arbeidsongeschikt geraakt. Partijen hebben een nieuwe arbeidsovereenkomst gesloten, op grond waarvan werknemer met ingang van 25 oktober 2000 (einde wachttijd voor de WIA) aangepast werk als chauffeur voor werkgever is gaan verrichten. Werkgever heeft werknemer op 9 november 2006 op staande voet ontslagen, omdat hij zich beledigend en met geweld bedreigingen, had uitgelaten jegens zijn werkgever. Bij beschikking van de kantonrechter te 's-Hertogenbosch van 25 januari 2007 is de arbeidsovereenkomst tussen partijen, voor zover deze nog zou bestaan, ontbonden per 1 februari 2007, zonder toekenning van een vergoeding aan werknemer. Bij vonnis van van 25 januari 2007 heeft de kantonrechter geoordeeld dat het ontslag op staande voet nietig is en werkgever veroordeeld tot loondoorbetaling tot einde dienstverband. Werkgever keert zich tegen dit oordeel in hoger beroep. Werknemer vordert in hoger beroep betaling van loon conform het wettelijk minimumloon.

Het hof oordeelt als volgt. Uit artikel 12 Wet Minimumloon en Minimumvakantietoeslag volgt dat een evenredige vermindering van het te betalen minimumloon gekoppeld is aan een tussen partijen overeengekomen kortere arbeidsduur dan de normale arbeidsduur. Daarvan is in dit geval geen sprake, omdat werkgever niet heeft gesteld dat de gestelde nadere afspraak een afwijking inhield van de overeengekomen arbeidsduur. Die bleef immers 40 uur per week. De toewijzing komt neer op een bruto bedrag van € 30.734,90 (te weten vijf jaar teruggerekend vanaf 1 februari 2007).

Met betrekking tot het ontslag op staande voet, oordeelt het hof dat de aanleiding van het conflict tussen werkgever en werknemer is te vinden in de onvrede van werknemer over de uitbetaling van (met name avond)ritten. Dat die uitbetaling te wensen overliet, blijkt uit het voorgaande. Een hoog oplopend geschil van inzicht is, zelfs indien de werknemer tenminste gedeeltelijk het gelijk aan zijn zijde heeft, uiteraard geen vrijbrief tot het doen van beledigende en bedreigende uitlatingen aan het adres van de directeur van de werkgever. Over de vraag of werknemer zich beledigend en bedreigend heeft uitgelaten lopen de standpunten van partijen uiteen. Het is aan werkgever te bewijzen dat werknemer zich zodanig beledigend en/of bedreigend heeft geuit, dat van haar niet gevergd kon worden de arbeidsovereenkomst te laten

voortduren. Werkgever wordt tot dit bewijs toegelaten.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 26-07-2011

ECLI: ECLI:NL:GHARN:2011:BR4270

Zaaknummer: 200.065.284

Rechters: J.P. Fokker, I.A. Katz-Soeterboek en G.P.M. van den Dungen

Advocaten: H.C.A. van de Ven en J.C. Gillesse

Wetsartikelen: 12 WML, 7:677 BW en 7:678 BW