

RECHTSPRAAK

werknemer/Rokom Velp Beheer B.V.

Uit verklaringen en gedragingen werknemer (versturen e-mail over einde dienstverband, feitelijk niet meer werken, zich niet beschikbaar houden voor werk en zijn spullen pakken en bij een vriend gaan logeren) volgt dat hij bedoeld heeft zijn arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang op te zeggen.

Feiten

Werknemer is met ingang van 1 juli 2018 in dienst getreden bij Rokom Velp Beheer B.V. (hierna: Rokom) in de functie van stalknecht. Op 31 mei 2019 en op 4 juni 2019 heeft tussen werknemer en zijn leidinggevende een incident plaatsgevonden. Werknemer heeft vanaf laatstgenoemde datum geen werkzaamheden meer voor Rokom verricht. Op 6 juni 2019 heeft werknemer een e-mail gestuurd aan zijn collega met als onderwerp 'Employment termination', waarin hij onder meer aangeeft geen toekomst meer in de samenwerking te zien en 'I will seek for a fair settlement of ending this working relationship'. Bij e-mail van 7 juni 2019 heeft zijn collega hierop gereageerd en onder meer aangegeven 'You leave the company'. Werknemer verzoekt om Rokom te veroordelen tot betaling van onder meer een billijke vergoeding van € 30.000, een bedrag aan gefixeerde schadevergoeding en een aanzegvergoeding. Werknemer legt hieraan ten grondslag dat Rokom hem op 7 juni 2019 op staande voet heeft ontslagen, terwijl niet voldaan is aan de wettelijke vereisten voor een dergelijk ontslag. Rokom voert aan dat werknemer zelf ontslag heeft genomen.

Oordeel

Einde arbeidsovereenkomst

De vraag die partijen allereerst verdeeld houdt, is of sprake is van een ontslag op staande voet, gegeven door Rokom aan werknemer op 7 juni 2019, zoals werknemer stelt, of van een (mondeling) door werknemer genomen ontslag op staande voet, zoals Rokom heeft aangevoerd. De kantonrechter overweegt in dat kader dat niet te snel mag worden aangenomen dat een werknemer zelf zijn arbeidsovereenkomst bedoelt op te zeggen. Werknemer heeft op 4 juni 2019 besloten niet meer voor Rokom te werken. Hij heeft ook feitelijk vanaf die datum niet meer voor Rokom gewerkt en heeft zich ook niet beschikbaar gehouden voor werk. Hij heeft zijn spullen gepakt (hij had kost en inwoning bij Rokom) en is bij een vriend gaan logeren. Uit deze verklaringen en gedragingen van werknemer volgt dat hij bedoeld heeft de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang op te zeggen. Uit de e-mail

van 6 juni 2019 blijkt vervolgens nogmaals dat hij echt beoogd heeft een einde aan de arbeidsovereenkomst te maken. De kantonrechter is daarom met Rokom van oordeel dat werknemer op 4 juni 2019 zelf zijn arbeidsovereenkomst heeft opgezegd. De stelling dat werknemer zelf ontslag heeft genomen omdat hij onder psychische druk verkeerde, is door werknemer onvoldoende onderbouwd en door Rokom uitdrukkelijk betwist.

Vergoedingen

Werknemer heeft zijn verzoek om een billijke vergoeding gebaseerd op een door Rokom gegeven ontslag op staande voet. Omdat dit niet aan de orde is, kan werknemer geen aanspraak maken op de verzochte billijke vergoeding. Ook de gefixeerde schadevergoeding kan niet worden toegewezen. Werknemer heeft opgezegd tegen een eerdere dag dan tussen partijen gold, niet Rokom. Over de verzochte aanzegvergoeding oordeelt de kantonrechter als volgt. Rokom heeft niet tijdig aan werknemer laten weten of zijn arbeidsovereenkomst voortgezet zou worden. Voor of op 31 mei 2019 is door Rokom geen schriftelijke aanzegging aan werknemer gestuurd. Omdat de aanzegging zes dagen te laat is gedaan, komt werknemer een vergoeding over zes dagen (van 1 juni 2019 tot en met 6 juni 2019) toe. Naar Rokom onbetwist heeft gesteld, betreft dat een bedrag van € 502,86 bruto. Dat bedrag wordt dan ook toegewezen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 15-10-2019

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2019:4680

Zaaknummer: 7953040 \ HA VERZ 19-132

Rechters: E. Horsthuis

Advocaten: M.E. Bosman en S. Remers

Wetsartikelen: 7:677 BW