

RECHTSPRAAK

Werkgever mocht er gezien de hoog opgelopen emoties niet van uitgaan dat werknemer zijn arbeidsovereenkomst had opgezegd.*Feiten*

Werkgever is de vader van werknemer. Werknemer is op 1 september 2014 bij werkgever in dienst getreden. Op 17 december 2019 is er een woordenwisseling ontstaan tussen werknemer en zijn moeder. Werknemer heeft vervolgens zijn ouderlijk huis verlaten. Werknemer is op 18 december 2019 niet op werk verschenen. Er heeft een Whatsapp-conversatie plaatsgevonden, waarin werkgever heeft aangegeven dat hij begrijpt dat werknemer per direct ontslag neemt, hetgeen door werknemer is betwist. Werknemer stelt dat hij zich ziek heeft gemeld. Per e-mail d.d. 18 december 2019 heeft werknemer zich ziek gemeld. Diezelfde avond heeft werkgever per e-mail aan werknemer bericht dat hij akkoord gaat met de ontbinding van de arbeidsovereenkomst op verzoek van werknemer en dat hij zal zorgen voor een correcte financiële afwikkeling. Op 30 december 2019 heeft er een confrontatie plaatsgevonden tussen werknemer en werkgever in de woning van werkgever. De moeder was daar ook bij betrokken. Bij brief d.d. 2 januari 2020 heeft werknemer verzocht om (door)betaling van zijn salaris. Werkgever heeft dit geweigerd en bovendien, voor zover het dienstverband nog voortduurt, ontslag op staande voet aangezegd, wegens de confrontatie die had plaatsgevonden bij de woning van werkgever. Werknemer heeft bij brief d.d. 8 januari 2020 ontkend ontslag te hebben genomen en aanspraak gemaakt op zijn salaris. Werkgever verzoekt een verklaring voor recht dat de arbeidsovereenkomst is beëindigd op 17/18 december 2019, althans dat het ontslag op staande voet geldig is. Voor zover er nog een overeenkomst bestaat, verzoekt werkgever ontbinding wegens een verstoorde arbeidsverhouding.

Oordeel

Eerst dient beoordeeld te worden of werknemer na de ruzie op 17 december 2019 ontslag heeft genomen. De kantonrechter overweegt dat nog daargelaten dat werknemer betwist te hebben gezegd dat hij niet meer kwam werken, er sprake was van een ruzie, waarbij de ruzies hoog opliepen. In een dergelijk geval mag een werkgever niet te snel ervan uitgaan dat zijn werknemer daadwerkelijk heeft gewild de arbeidsovereenkomst op te zeggen. Nu voorts vaststaat dat werknemer zich op 18 december 2019 heeft ziekgemeld en even later via een Whatsappbericht nog eens heeft herhaald dat hij juist geen ontslag had genomen, moest het voor verzoeker duidelijk zijn dat ontslagname niet aan de orde was.

Ontslag op staande voet

Tijdens de mondelinge behandeling heeft werknemer te kennen gegeven dat hij (alsnog) wenst te berusten in het gegeven ontslag op staande voet en niet meer in dienst wil zijn van werkgever. Een tegenverzoek tot het toekennen van een billijke vergoeding is niet gedaan. Het voorgaande betekent dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen op 7 januari 2020 is geëindigd. Werknemer maakt tot die datum aanspraak op loon.

Transitievergoeding

Op basis van de door beide partijen overgelegde stukken kan slechts worden vastgesteld dat er is gevochten bij het huis van werkgever, maar niet dat een van partijen hiervan een ernstig verwijt kan worden gemaakt. Nu niet kan worden vastgesteld dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van werknemer, dient werkgever hem de transitievergoeding te betalen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 05-06-2020

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2020:4891

Zaaknummer: 8288769 \ HA VERZ 20-13

Rechters: P. Joele

Advocaten: G.A.H. Wiekamp

Wetsartikelen: 7:669 BW, 7:673 BW, 7:677 BW en 7:678 BW