

RECHTSPRAAK

Werkgever mocht de door werknemer telefonisch gebezigde woorden ‘op staande voet ontslag’ niet aanmerken als duidelijke en ondubbelzinnige opzegging. Afwijzing ontbindingsverzoek werknemer. Ingehouden bedrag voor het kwijtraken van een tag niet toegestaan op grond van artikel 7:661 BW.*Feiten*

Met ingang van 1 november 2019 is werknemer op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van één jaar bij Koninklijke Euroma B.V. (hierna: Euroma) in dienst getreden in de functie van allround operator. Bij de aanvang van de werkzaamheden heeft werknemer een tag ontvangen waarmee toegang tot het bedrijfspand en de productieruimten van Euroma wordt verkregen. Werknemer heeft op 17 maart 2019 een verklaring ondertekend waarin onder meer staat dat € 25 vervangingskosten via de loonadministratie verrekend worden bij verlies van deze tag. Werknemer wordt verzocht een kopie van deze verklaring te ondertekenen. Eind november 2019 is werknemer zijn tag kwijtgeraakt en hij weigert nadien de verklaring te ondertekenen. Bij brief van 26 november 2019 heeft Euroma werknemer medegedeeld dat de loondoorbetaling wordt stopgezet. Op 27 november 2019 heeft werknemer aan Euroma onder meer geschreven zich beschikbaar te houden voor zijn werkzaamheden. Tevens meldt hij de tag op de werkvloer te zijn kwijtgeraakt, hetgeen voor risico van Euroma komt. Partijen onderhandelen vervolgens tevergeefs over een einde van het dienstverband. Bij e-mail van 1 maart 2020 heeft Euroma werknemer opgeroepen om zijn werkzaamheden vanaf 2 maart 2020 weer te verrichten. De gemachtigde van werknemer verzoekt Euroma daarop nog het achterstallig salaris over de maanden december 2019, januari 2020 en februari 2020 te voldoen. In de ochtend van 11 maart 2020 beweert Euroma dat werknemer op staande voet ontslag heeft genomen. Op 12 maart 2020 heeft de gemachtigde van werknemer een e-mail gestuurd naar Euroma waarin onder meer is vermeld dat werknemer zijn werkzaamheden opschort totdat hij het achterstallig salaris heeft ontvangen. Na 11 maart 2020 is werknemer niet meer toegelaten tot het werk. Werknemer verzoekt de kantonrechter onder meer Euroma te veroordelen tot betaling van achterstallig salaris vanaf 1 november 2019 tot en met 30 juni 2020 en het ten onrechte ingehouden bedrag van € 25 alsmede ontbinding van de tussen Euroma en werknemer bestaande arbeidsovereenkomst.

*Oordeel**Ontslagname werknemer*

Ter beoordeling staat allereerst de vraag of de arbeidsovereenkomst tussen partijen is

beëindigd doordat werknemer op 11 maart 2020 ontslag op staande voet heeft genomen. Het staat vast dat werknemer op 11 maart 2020 om 05.18 uur telefonisch contact heeft opgenomen met zijn teamleider en de woorden 'op staande voet ontslag' in de mond heeft genomen. Het staat ook vast dat werknemer in het telefoongesprek met zijn teamleider heeft gezegd dat er nog een schriftelijke uitleg zou volgen. Dat is ook precies wat er vervolgens is gebeurd. De gemachtigde van werknemer heeft meteen de volgende dag die nadere uitleg gegeven door te benadrukken dat Euroma nog steeds haar toezegging om het loon na te betalen niet was nagekomen en dat werknemer daarom zijn werkzaamheden opschortte, totdat dit wel het geval was. Onder deze omstandigheden en gezien het geschetste verloop konden de door werknemer gebezigde woorden 'op staande voet ontslag' door Euroma niet worden aangemerkt als een duidelijke en ondubbelzinnige verklaring gericht op daadwerkelijke beëindiging van de dienstbetrekking. Als dit al anders was, dan had Euroma dit nader moeten onderzoeken in plaats van al te gretig daarin een uitweg voor de met werknemer gerezen problemen te zien. Hieruit volgt dat werknemer terecht aanspraak maakt op doorbetaling van zijn salaris vanaf 11 maart 2020 tot de datum van rechtsgeldige beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst. Dit zal hierna nog cijfermatig worden uitgewerkt.

Ontbinding arbeidsovereenkomst

Aan de orde is vervolgens de vraag of de arbeidsovereenkomst tussen partijen op verzoek van werknemer moet worden ontbonden. Waarom er de noodzaak is om de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voortijdig te ontbinden kan de kantonrechter niet inzien. De arbeidsovereenkomst zal nog slechts een maand en een luttel aantal dagen voortbestaan. Feitelijk verricht werknemer al geen werkzaamheden meer voor Euroma sinds 11 maart 2020 en er bestaat voor werknemer geen enkel risico dat hij de resterende tijd nog zal worden opgeroepen voor het verrichten van werkzaamheden. In de tussen partijen grondig verstoorde verhouding zou dat voor beide partijen ook onverstandig en onwenselijk zijn en daarmee wél een reden kunnen zijn om daaraan door een dadelijke ontbinding te kunnen ontsnappen. Partijen moeten de rit met elkaar gewoon nog even uitzitten en zijn per 1 november 2020 bevrijd van elkaar. Het is in dit geval niet nodig daar nog een ontbinding aan vooraf te laten gaan.

Op het salaris ingehouden € 25 voor verlies van de tag

Tussen partijen is verder in geschil of Euroma gerechtigd was € 25 in te houden op het salaris van werknemer wegens het verliezen van de tag. Die vraag wordt ontkennend beantwoord. Artikel 7:661 BW regelt de aansprakelijkheid van de werknemer voor schade aan de werkgever of derden. In het tweede lid is bepaald dat afwijking van het eerste lid ten nadele van de werknemer alleen mogelijk is bij schriftelijke overeenkomst én als de werknemer voor de schade verzekerd is. Een bepaling in een arbeidsovereenkomst die inhoudt dat schade toegebracht aan een bedrijfsmiddel door de werknemer vergoed moet worden is dan ook in strijd met artikel 7:661 BW. Euroma dient dus het ingehouden bedrag van € 25 netto aan werknemer terug te betalen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 25-09-2020

Zaaknummer: 8506258 HA VERZ 20-30