

## RECHTSPRAAK

***Werknemer die van werk wegbleef en geen contact meer met werkgeefster opnam, is terecht op staande voet ontslagen.****Feiten*

Werknemer is op 1 november 2018 in dienst getreden van werkgeefster. Na 1 maart 2019 is de arbeidsovereenkomst met een jaar verlengd. Op de arbeidsovereenkomst was de looncompensatieregeling van toepassing. Werknemer heeft na 28 februari 2020 zijn werkzaamheden voortgezet voor de duur van een jaar. Op 4 maart 2020 is werknemer van het werk vertrokken en op 5 maart 2020 is hij niet verschenen. Werknemer is via een e-mail van 5 maart 2020 gewezen op zijn ongeoorloofd verzuim met het verzoek de volgende dag op het werk te verschijnen. Daarnaast is hem medegedeeld dat zijn arbeidsovereenkomst kan opzeggen tegen 1 mei 2020. Werknemer heeft op 17 april 2020 aanspraak gemaakt op de aanzegvergoeding. Bij brief d.d. 12 mei 2020 is werknemer gesommeerd om zijn werkzaamheden te hervatten, bij gebreke waarvan verstrekende maatregelen zouden worden genomen. Bij brief d.d. 14 mei 2020 is werknemer op staande voet ontslagen wegens herhaalde werkweigering, althans onregelmatige afwezigheid. Werknemer vordert betaling van de aanzegvergoeding. Werkgeefster vordert in een tegenverzoek toekenning van de vergoeding wegens onregelmatige opzegging.

*Oordeel**Aanzegvergoeding*

De enkele omstandigheid dat mondeling duidelijkheid zou zijn verstrekt over het niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst, is onvoldoende om te oordelen dat de aanspraak op de aanzegvergoeding naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is. Werkgeefster is, nu in het geheel geen schriftelijke aanzegging is gedaan, een brutomaandsalaris verschuldigd.

*Ontslag op staande voet*

Volgens werkgeefster is werknemer op 4 maart 2020 eigener beweging vertrokken en niet meer teruggekeerd op de werkvloer. Werknemer heeft niet gereageerd op de brief van 5 maart 2020. Dat een werknemer bedoeld heeft zelf zijn arbeidsovereenkomst op te zeggen, mag niet te spoedig door een werkgever worden aangenomen. De werkgever moet de verklaring of gedraging van de werknemer redelijkerwijs als opzegging mogen beschouwen. Daarvan is in het onderhavige geval onvoldoende gebleken. Het gevolg is dat de arbeidsovereenkomst is blijven voortbestaan. Werkgeefster maakt aanspraak op de gefixeerde schadevergoeding.

Hoewel de vordering van werkgeefster lijkt te zijn ingegeven door de vordering van werknemer tot betaling van de aanzegvergoeding om zo de schade te beperken beantwoordt de kantonrechter die vraag desondanks bevestigend. Het is immers werknemer die van het werk is weggebleven. Werknemer heeft verder geen contact meer opgenomen met werkgeefster. Werkgeefster had dan ook het recht om werknemer op staande voet te ontslaan, ook al is het ontslag pas op 14 mei 2020 gegeven. Dit betekent dat werkgeefster terecht aanspraak maakt op de gefixeerde schadevergoeding.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 29-09-2020

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2020:4308

**Zaaknummer:** 8482187 LE VERZ 20-25 BmR/842

**Rechters:** R.M. Berendsen

**Advocaten:** C.W.J. Okkerse

**Wetsartikelen:** 7:668 BW, 6:248 BW, 6:2 BW en 7:677 BW