

RECHTSPRAAK

Werknemer is niet meer opgeroepen voor werkzaamheden, zonder dat sprake was van een dringende reden voor ontslag op staande voet. Werknemer heeft recht op transitievergoeding, vergoeding wegens onregelmatige opzegging en billijke vergoeding.

Feiten

Werknemer is op enig moment bij werkgever in dienst getreden in de functie van horecamedewerker. Op 29 april 2020 heeft er een incident tussen partijen plaatsgevonden. Bij brief van 5 mei 2020 heeft werkgever aan werknemer aangegeven: 'Ik verwacht je op het werk maar sinds 30 april 2020 je bent niet naar het werk gekomen ook ik heb niets van je gehoord. Je bent weg gebleven zonder reden. Ik verzoek je vriendelijke te laat mee horen, via deze ik moet je informeren dat ik moet je overeenkomst op zeggen.' Naar aanleiding van het incident op 29 april 2020 heeft werknemer bij brieven van 18 en 19 mei 2020 geprotesteerd tegen een (volgens hem) op 29 april 2020 gegeven ontslag op staande voet c.q. een opzegging van de arbeidsovereenkomst. Bij die brieven heeft hij meegedeeld zich beschikbaar te houden om zijn werkzaamheden te verrichten en heeft hij aanspraak gemaakt op loondoorbetaling en wedertewerkstelling. Werknemer heeft de kantonrechter verzocht de opzegging c.q. het gegeven ontslag te vernietigen en werkgever te veroordelen tot toelating van de werknemer op de werkvloer en doorbetaling van het verschuldigde salaris. Voor het geval gekozen wordt voor een billijke vergoeding, heeft werknemer verzocht werkgever te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding van € 5.000 en de wettelijke transitievergoeding.

Oordeel

Partijen zijn het niet eens over de datum waarop het dienstverband is aangevangen. De kantonrechter is van oordeel dat werknemer door overlegging van de arbeidsovereenkomst over de periode van 1 september 2009 tot 31 augustus 2010 en de jaaropgaven over de perioden van 2010 tot en met 2019 voldoende heeft onderbouwd dat hij vanaf 1 september 2009 bij werkgever in dienst is geweest en uit dat dienstverband inkomsten heeft genoten. Partijen hebben voorts een geheel verschillende lezing over wat er op 29 april 2020 tussen hen is voorgevallen. Wel staat vast dat werknemer sinds die datum niet meer bij werkgever heeft gewerkt. De kantonrechter acht voldoende onderbouwd dat werknemer de gedragingen en verklaringen van werkgever redelijkerwijs als een opzegging met onmiddellijke ingang mocht opvatten. Het is immers niet gebleken dat werknemer na 29 april 2020 nog is opgeroepen om te komen werken, terwijl gesteld noch gebleken is dat geen werk meer voorhanden was. De brief van 5 mei 2020 kan gelet op de inhoud daarvan niet als een (voldoende duidelijke)

oproep om te komen werken worden aangemerkt. Niet gebleken is dat er een dringende reden was voor de onmiddellijke beëindiging van het dienstverband. Ook als sprake zou zijn geweest van afgifte van sleutels van de cafetaria door werknemer aan zijn vrouw is dit geen grond voor onmiddellijke beëindiging. Werkgever heeft verder niet onderbouwd dat werknemer hem heeft uitgescholden, bedreigd, vernielingen heeft aangericht of klanten tegen hem heeft opgezet. Nu evenmin is gebleken dat werknemer met de beëindiging heeft ingestemd, is de opzegging van werkgever in strijd met artikel 7:671 BW. Om die reden komt werknemer voor toekenning van de vergoeding wegens onregelmatige opzegging in aanmerking. Ook de transitievergoeding wordt toegewezen. Voor het vaststellen van de hoogte van de billijke vergoeding maakt de kantonrechter gebruik van de in het arrest *New Hairstyle* geformuleerde uitgangspunten. Gelet wordt op hetgeen werknemer aan loon zou hebben genoten als de opzegging zou zijn vernietigd. De kantonrechter overweegt dat in dat geval de arbeidsovereenkomst zal worden ontbonden, omdat ter zitting is gebleken dat de arbeidsverhouding tussen partijen inmiddels zodanig verstoord is geraakt dat van werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. In dat geval zou de arbeidsovereenkomst met ingang van 1 december 2020 worden ontbonden, waarmee werknemer nog aanspraak zou hebben gehad op 7 maanden (na 29 april 2020) salaris. Daarop wordt de vergoeding wegens onregelmatige opzegging in mindering gebracht. De billijke vergoeding komt daarmee uit op een bedrag van € 1.607,04.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 06-10-2020

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2020:7994

Zaaknummer: 8652358 AO VERZ 20-111

Rechters: R.I.V. Scherpenhuijsen Rom

Wetsartikelen: 7:677 BW), 7:678 BW) en 7:679 BW