

RECHTSPRAAK

De mededeling: “Je hoeft niet meer te komen werken” moet op basis van telefoonopnames zo worden uitgelegd dat werknemer op staande voet is ontslagen nadat hij in de eerste week bij werkgever schade bij een bezochte klant had veroorzaakt.

Feiten

Werknemer is op 16 september 2020 bij werkgever in dienst getreden in de functie van allround autobanden- en velgenmonteur op locatie. De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor 24 uur per week voor de duur van 3,5 maand, te weten tot 31 december 2020. Werknemer heeft op woensdag 16, vrijdag 18 en zaterdag 19 september 2020 voor werkgever gewerkt, daarna niet meer. Tijdens de eerste eerste week van de arbeidsovereenkomst hebben werkgever en werknemer met elkaar gesproken over de schade die bij een door werknemer bezochte klant is ontstaan. Tussen partijen is in geschil of werknemer ontslag op staande is verleend op 26 september 2020. De vraag die voorligt, is hoe de mededeling: “Je hoeft niet meer te komen werken” moet worden uitgelegd. Na een gehouden mondelinge behandeling heeft de kantonrechter bij beschikking de verzoeken van werknemer afgewezen omdat werknemer onvoldoende heeft onderbouwd dat hij op staande voet was ontslagen. Werknemer heeft in hoger beroep onder meer geconcludeerd tot vernietiging van de beschikking en tot het toewijzen van zijn gewijzigde verzoeken, namelijk onder meer een verklaring voor recht dat het ontslag ten onrechte is verleend, een veroordeling van de werkgever tot betaling van de gefixeerde schadevergoeding alsmede een veroordeling van de werkgever tot betaling van de billijke vergoeding.

*Oordeel**Ontslag op staande voet*

Het hof concludeert dat de betreffende mededeling – je hoeft niet meer te komen werken – zo moet worden uitgelegd dat werkgever hiermee werknemer op staande voet heeft ontslagen. Werknemer heeft dit onder de gegeven omstandigheden zo mogen begrijpen. Op grond van artikel 3:35 BW kan werkgever dan geen beroep doen op het ontbreken van een met deze verklaring overeenstemmende wil. Werkgever zegt in het gesprek dat werknemer twee keer een dag voor hem zwaar kapot heeft gemaakt en werkweigering heeft gedaan en dat dat de reden is waarom hij niet meer met hem verder gaat. Vervolgens geeft hij aan dat werknemer zelf ontslag kan nemen of dat het een ontslag op staande voet is. Even later zegt hij onder meer: “En alles blijft om het even en het zal gewoon ontslag op staande voet blijven. En dan kan jij ertegen in gaan met jouw advocaat.” Aan het vorenstaande doet niet af dat werkgever in

zijn e-mail van 13 oktober 2020 om 23:48 uur aan werknemer te kennen geeft hem de volgende ochtend om 8.30 uur op het werk te verwachten. Het ontslag op staande voet is op 25 september 2020 gegeven en kan niet zonder instemming van werknemer worden ingetrokken. Op grond van artikel 7:672 lid 11 BW is werkgever daardoor aan werknemer een vergoeding verschuldigd gelijk aan het bedrag van het in geld vastgestelde loon over de termijn dat de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging had behoren voort te duren.

Billijke vergoeding

Het hof stelt vast dat werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Hij heeft werknemer op staande voet ontslagen terwijl daarvoor geen dringende reden bestond. De hiervoor door werknemer aangevoerde omstandigheden zijn in hoger beroep door werkgever niet betwist en komen dan ook vast te staan. Het hof is van oordeel dat het verzochte bedrag van € 1.000 bruto een passende compensatie hiervoor is, ondanks het feit dat er sprake was van een kort dienstverband.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 02-09-2021

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2021:2776

Zaaknummer: 200.293.037_01

Rechters: J.M.H. Schoenmakers, P.P.M. Rousseau en A.C. van Campen

Advocaten: A.P. van Knippenbergh

Wetsartikelen: 3:35, 7:672 BW, 7:677 BW en 7:681 BW