

RECHTSPRAAK

Toekenning vergoeding aan werkgever wegens de onregelmatige opzegging van de arbeidsovereenkomst door de werknemer.*Feiten*

Werknemer is met ingang van 6 april 2021 bij OFN Services B.V. (hierna: OFN) in dienst getreden in de functie van servicemedewerker buitendienst. In de arbeidsovereenkomst is een tussentijds opzegbeding opgenomen. Op 5 juli 2021 heeft werknemer zich ziek gemeld. Bij WhatsAppbericht van 9 juli 2021 heeft werknemer zijn ontslag ingediend bij zijn leidinggevende met als reden dat hij weet dat OFN niet gelooft dat hij echt ziek was en dat hij zelf niet met de stress om kan gaan. De leidinggevende van werknemer heeft hierop gereageerd dat hij alsnog op zijn werk wordt verwacht. Bij brief van 23 juli 2021 heeft OFN werknemer aansprakelijk gesteld voor schadevergoeding voor het niet nakomen van de verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst door onaangekondigd en plotseling het dienstverband te stoppen zonder de wettelijke opzegtermijn in acht te nemen. Werknemer wordt ook verweten dat hij niet thuis is gebleven tijdens zijn ziekteperiode en dat hij andere werkzaamheden heeft verricht. OFN verzoekt de kantonrechter werknemer te veroordelen tot betaling van een bedrag van het loon over de termijn dat de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging had behoren voort te duren en het bedrag van € 312,68 ter zake van door OFN betaalde verkeersboetes.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Nog daargelaten dat OFN betwist dat zij niet geloofde dat werknemer ziek was, vormt dit (ook als dat wel het geval was) geen dringende reden om de arbeidsovereenkomst onverwijld op te zeggen. Werknemer kon niet gedwongen worden zich weer hersteld te melden en had ook kunnen volstaan met een verzoek om zich te laten keuren door de bedrijfsarts. Daar komt bij dat OFN onbetwist heeft gesteld dat zij werknemer direct na zijn ziekmelding daadwerkelijk ziek heeft gemeld. OFN erkent dat zij telefonisch contact heeft gezocht met werknemer mede om een inschatting te kunnen maken van de noodzaak voor en duur van in te schakelen vervanging. Dat zij daarbij druk op werknemer heeft uitgeoefend om weer aan het werk te gaan wordt door OFN betwist. Dat werknemer niet met de stress om kan gaan is, nog daargelaten dat onduidelijk is waar hij hiermee op doelt, evenmin een reden om de arbeidsovereenkomst onverwijld op te zeggen. Voor zover hij hiermee doelde op de druk die hij ervoer om weer aan het werk te gaan, is hiervoor reeds aangegeven dat niet vast is komen te staan dat daarvan sprake is. Indien werknemer hiermee bedoelde aan te geven dat het werk hem te veel stress opleverde, levert dit evenmin een dringende reden voor onverwijld opzegging op. Werknemer had zijn ziekmelding kunnen

handhaven en om een oproeping van de bedrijfsarts kunnen verzoeken of anderszins (medische) hulp kunnen zoeken. Uit het voorgaande volgt dat de OFN verweten gedraging niet kan worden gekwalificeerd als dringende reden. Aldus heeft werknemer de arbeidsovereenkomst ten onrechte opgezegd zonder daarbij de geldende opzegtermijn in acht te nemen. Werknemer wordt veroordeeld tot betaling van de gefixeerde schadevergoeding wegens onregelmatige opzegging. De kantonrechter oordeelt vervolgens dat niet is vast komen te staan dat er nog boetes betaald dienen te worden. Uit de loonstroken van werknemer blijkt dat een deel wordt ingehouden in verband met een bekeuring. Uit de loonstroken blijkt niet hoe het saldo is opgebouwd, op welke bekeuring(en) dit ziet en waar het ingehouden bedrag op ziet, terwijl de loonstrook over juni 2021 niet is overgelegd, zodat niet vaststaat dat de boete van 10 juni 2021 niet reeds met het salaris over deze maand is verrekend.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 18-11-2021

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2021:7048

Zaaknummer: 9438134 \ HA VERZ 21-178 \ 693 \ 918

Rechters: A.J. Weerkamp-Beens

Advocaten: R.H.M. Bus en R.A.D. Koppelaar

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:679 BW