

RECHTSPRAAK

Tussenbeschikking. Tussentijdse beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor de bepaalde tijd van een jaar. Werknemer verzoekt onder andere een vergoeding wegens onregelmatige opzegging. Volgens werkgeefster is sprake van een ontslag tijdens de proeftijd en heeft werknemer een ontslagbrief ondertekend. Werkgeefster moet de originele arbeidsovereenkomst en ontslagbrief in het geding brengen.

Feiten

Werknemer - woonachtig in Duitsland - is als winkelmedewerker/slager met ingang van 1 juli 2021 krachtens een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van 12 maanden met een arbeidsomvang van 40 uur per week gaan werken bij een in Nederland gevestigde werkgeefster (een V.O.F.). Na een verschil van mening met een van de vennoten over te verrichten werkzaamheden op het eind van de werkdag op 20 of 21 juli 2021, heeft werknemer geen werkzaamheden meer voor werkgeefster verricht. Partijen twisten over de financiële afwikkeling van de arbeidsovereenkomst van bepaalde tijd. Werknemer stelt zich op het standpunt dat sprake is van een onregelmatige opzegging van de arbeidsovereenkomst door werkgeefster. Werkgeefster voert aan dat werknemer op de bewuste dag zelf ontslag heeft genomen, althans dat sprake is van een overeengekomen beëindiging van de arbeidsovereenkomst binnen de proeftijd. Werknemer betwist dat hij ontslag heeft genomen en vordert onder meer een vergoeding wegens onregelmatige opzegging, transitievergoeding, loon over extra gewerkte dagen en reiskosten. De kantonrechter heeft de verzoeken in verband met de onregelmatige opzegging en de billijke vergoeding afgewezen. De kantonrechter heeft het verzoek ad € 500 netto in verband met vier gewerkte zaterdagen toegewezen, evenals de gevorderde transitievergoeding van € 48,17 (omdat die niet werd betwist). De reiskostenvergoeding heeft de kantonrechter afgewezen. Werknemer is als de grotendeels in het ongelijk gestelde partij in de proceskosten veroordeeld. Werknemer heeft in hoger beroep vier grieven aangevoerd.

Oordeel

Het hof oordeelt dat de Nederlandse rechter bevoegd is omdat het onderhavige verzoek is ingediend ná 10 januari 2015, zodat Verordening (EU) nr. 1215/2012 betreffende de rechterlijke bevoegdheid, de erkenning en de tenuitvoerlegging van beslissingen in burgerlijke en handelszaken van toepassing is.

Is sprake van een rechtsgeldige opzegging door werknemer ?

Vast staat dat de gemoederen tussen werknemer en de vennoot tegen het einde van de werkdag erg hoog zijn opgelopen. Het was een drukke werkdag omdat veel lammeren geslacht moesten worden in verband met het offerfeest. Ook staat vast dat sprake was van een plotseling conflict dat zijn oorzaak vond in een klant die tegen het einde van de werkdag nog een aantal lammeren wilde laten snijden. De gemoederen liepen zo hoog op dat werknemer is vertrokken. Daarbij kan volgens het hof in het midden blijven of de vennoot heeft gezegd dat hij werknemer ontsloeg of dat werknemer zelf kwaad zou hebben gezegd dat hij ontslag nam. In een dergelijke situatie mag een werkgever niet spoedig aannemen dat de uitlating van een werknemer is gericht op vrijwillige beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Een en ander betekent dat geen sprake is van een rechtsgeldige ontslagname door werknemer, althans dat werkgeefster werknemer daaraan niet kan houden.

Is sprake van een ondertekende arbeidsovereenkomst?

Werkgeefster voert aan dat sprake is van een ondertekende arbeidsovereenkomst die een proeftijdbeding bevat. Werknemer betwist dat hij een arbeidsovereenkomst heeft ondertekend. Hij betwist de echtheid van de handtekening op de door werkgeefster overgelegde arbeidsovereenkomst. Het hof stelt voorop dat, nu vaststaat dat werknemer geen ontslag heeft genomen en de arbeidsovereenkomst feitelijk is beëindigd, op werkgeefster de stelplicht en bij betwisting de bewijslast rust dat sprake is van een regelmatige opzegging. Werkgeefster voert in dat kader allereerst aan dat sprake is van een rechtsgeldig proeftijdbeding. Artikel 7:652 lid 2 BW bepaalt dat een proeftijdbeding schriftelijk moet worden aangegaan. De advocaat van werkgeefster verklaarde ter zitting in hoger beroep dat het origineel van de ondertekende arbeidsovereenkomst is gedeponereerd ter griffie in eerste aanleg. Dat stuk is nog niet in hoger beroep in het geding gebracht. Het hof heeft werkgeefster in de gelegenheid gesteld dat stuk te deponeren in het kader van het te gelasten deskundigenonderzoek. Ook het origineel van de ondertekende 'ontslagbrief' dient gedeponereerd te worden. Het hof laat werkgeefster toe de echtheid van de handtekening van werknemer te bewijzen. Daarbij denkt het hof aan een onderzoek door een handschriftkundige. Ook de echtheid van de handtekening van werknemer onder de 'ontslagbrief' zal onderzocht moeten worden. Indien de echtheid van de handtekening van werknemer na onderzoek komt vast te staan, is sprake van een regelmatige opzegging in de proeftijd. Dan wordt ook het verweer van werknemer dat geen geldig proeftijdbeding is overeengekomen, omdat hij al eerder enige dagen op proef gewerkt zou hebben, verworpen. Het hof houdt iedere verdere beslissing aan in afwachting van het depot en nadere aktewisseling. Het hof geeft partijen in overweging dat zij met inachtneming van hetgeen in deze beschikking is overwogen mogelijk alsnog tot een regeling kunnen komen.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 17-11-2022

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2022:3991

Zaaknummer: 200.307.976/01

Rechters: P.P.M. Rousseau, M.E. Smorenburg en A.J. van de Rakt

Advocaten: F.W. Amendt en S.I.J. van Hees

Wetsartikelen: 7:652 BW, 7:672 lid 11 BW