

RECHTSPRAAK

Onduidelijkheid over opzegging werknemer die bedrijfsleutels achterlaat ten nadele van werkgever uitgelegd: er is sprake van een niet rechtsgeldige opzegging. Verschillende verzoeken, waaronder de billijke vergoeding, worden toegewezen.

Feiten

Werknemer is op 5 september 2016 in dienst getreden bij werkgever 1, als autotechnicus. De activiteiten in de onderneming van werkgever 1 zijn eind 2023 overgegaan naar werkgever 2. Werkgever 2 is bestuurder en enig aandeelhouder van werkgever 1. Werkgever 2 heeft werknemer een arbeidsovereenkomst aangeboden, maar werknemer heeft vragen gesteld over de hoogte van het salaris en de pensioenregeling. Werkgever 2 heeft laten weten dit uit te zoeken. Toen werknemer enkele maanden later vroeg of werkgever 2 hierover al meer wist, is een discussie ontstaan. Werknemer heeft zijn sleutels ingeleverd en is daarna vertrokken. Werknemer heeft een kleine maand later bezwaar gemaakt tegen het ontslag. Werkgever 1 heeft niet gereageerd en werkgever 2 heeft aangegeven dat werknemer nadat hij zijn sleutels demonstratief op tafel had gelegd zelf is opgestapt. Werknemer verzoekt een billijke vergoeding, transitievergoeding en een gefixeerde schadevergoeding. Werkgever 2 zou tijdens de discussie hebben gezegd dat werknemer zijn sleutels moest inleveren en niet meer terug hoefde te komen. Werknemer heeft dit opgevat als een ontslag op staande voet. Daarnaast heeft werkgever 1 de Cao Motorvoertuigen niet toegepast, waardoor werknemer aanspraak maakt op te weinig betaald salaris.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Voor zover werkgever 1 kan worden gevolgd in het standpunt dat werknemer op eigen initiatief de sleutels heeft ingeleverd en is vertrokken, kan dat handelen niet worden aangemerkt als een duidelijke en ondubbelzinnige verklaring die gericht is op beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Werkgever 1 had moeten verifiëren en onderzoeken of het daadwerkelijk de bedoeling was van werknemer om zijn arbeidsovereenkomst eenzijdig te beëindigen. Werknemer heeft het incident kort nadien met zijn jobcoach van Vluchtelingenwerk besproken en heeft jegens de jobcoach, net als in de onderhavige procedure, het standpunt ingenomen dat hij moest vertrekken. Werkgever 1 heeft nagelaten concreet te onderbouwen dat het initiatief bij werknemer lag. Hij heeft de opzegging niet bevestigd en werknemer evenmin opgeroepen voor arbeid. Werkgever 1 heeft het standpunt van werknemer dat de arbeidsovereenkomst op initiatief van werkgever 1 is geëindigd onvoldoende gemotiveerd betwist. Nu sprake is van een niet rechtsgeldige

opzegging wordt een billijke vergoeding toegewezen. Werknemer heeft aangevoerd dat hij nog in ieder geval twaalf maanden in dienst zou zijn, maar gezien de verstandhouding van partijen vindt de kantonrechter dat niet aannemelijk. Bovendien heeft werknemer per 1 juni 2024 een functie elders gevonden. De billijke vergoeding wordt vastgesteld op een bedrag van ongeveer twee maandsalarissen. Ook de gefixeerde schadevergoeding en transitievergoeding worden toegewezen. Tegen de vordering van werknemer om hem door werkgever 1 te laten aanmelden bij het pensioenfonds Metaal en Techniek is geen verweer gevoerd. De vordering wordt toegewezen. De loonvordering op grond van de cao wordt toegewezen, en de wettelijke verhoging wordt gematigd tot 20%. Verweerder 1 wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 07-08-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:8193

Zaaknummer: 11125840 \ AO VERZ 24-42

Rechters: S.W.S. Kiliç

Advocaten: C. Sesver

Wetsartikelen: 7:673 lid 1 BW en 7:681 lid 1, onderdeel a, BW