

RECHTSPRAAK

***Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet tussentijds geëindigd.
Geen sprake van ontslag op staande voet door werkgever.
Werkgeefster kan werknemer niet houden aan al dan niet gedane
opzegging door werknemer, nu werkgeefster niet heeft voldaan aan
vergewis-/waarschuwingsplicht.***

Feiten

Werknemer is sinds 1 juli 2024 in dienst bij werkgeefster op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor de duur van zeven maanden. Werknemer werkt als chauffeur met een loon van € 2994,32 bruto exclusief emolumenten per vier weken. Partijen hebben op 14 november 2024 een document ondertekend waarin werknemer verklaart dat hij per 14 november 2024 uit dienst gaat. Werknemer heeft op 15 november 2024 geprotesteerd tegen het – in zijn ogen – onterechte ontslag op staande voet. Werkgeefster stelt zich vervolgens op het standpunt dat van een ontslag op staande voet geen sprake is geweest, maar dat het werknemer zelf is geweest die de arbeidsovereenkomst heeft beëindigd. Werknemer verzoekt vernietiging van de opzegging, wedertewerkstelling en loondoorbetaling.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De vraag die partijen verdeeld houdt, is of de arbeidsovereenkomst (tussentijds) is geëindigd door een (al dan niet rechtsgeldig) ontslag op staande voet door werkgeefster of door een eenzijdige opzegging door werknemer.

Ontslag op staande voet

De kantonrechter oordeelt dat niet is gebleken dat werkgeefster werknemer op staande voet heeft ontslagen. De stelling van werknemer dat werkgeefster hem op 14 november 2024 op staande voet heeft ontslagen, wordt door werkgeefster betwist en blijkt niet uit de stukken. Nu niet kan worden vastgesteld dat ontslag op staande voet is gegeven, kan er ook geen sprake zijn geweest van een niet rechtsgeldig gegeven ontslag dat in aanmerking zou komen voor vernietiging.

Opzegging door werknemer

De kantonrechter oordeelt verder dat het antwoord op de vraag of werknemer de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd in het midden kan blijven. Werkgeefster kan werknemer in dit geval immers hoe dan ook niet aan een al dan niet gedane opzegging houden, omdat werkgeefster niet heeft voldaan aan haar vergewis- dan wel waarschuwingsplicht.

Werkgeefster had er niet op mogen vertrouwen dat het beëindigen van de arbeidsovereenkomst ook daadwerkelijk de wil was van werknemer, althans werkgeefster heeft hem niet (voldoende) gewaarschuwd voor de mogelijke gevolgen van zijn opzegging. Dit had wel op de weg van werkgeefster gelegen.

Conclusie

Kortom, de arbeidsovereenkomst is na 14 november 2024 blijven bestaan. De arbeidsovereenkomst is inmiddels van rechtswege geëindigd, zodat werknemer geen belang heeft bij het verzoek tot wedertewerkstelling. Wel heeft werknemer recht op loon vanaf 15 november 2024 tot 1 februari 2025. Het verzoek van werknemer tot loonbetaling wordt dan ook toegewezen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 14-03-2025

Zaaknummer: 11489414