

RECHTSPRAAK

werkneemster/de Republiek van Burundi

Beroep op immuniteit van jurisdictie faalt. Het niet invullen van de juiste verlofformulieren na overlijden van een naast familielid levert geen dringende reden op in de zin van artikel 7:677 BW.

Feiten

Werkneemster is met ingang van 4 januari 2016 in de functie van secretaresse op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in dienst getreden op de ambassade van de Republiek van Burundi, te Den Haag. Werkneemster is van origine afkomstig uit Ivoorkust, maar is woonachtig in Nederland en in bezit van de Nederlandse nationaliteit. In de arbeidsovereenkomst is onder meer bepaald dat als ‘ernstige fout’ wordt aangemerkt ‘frequent dan wel ongerechtvaardigd verzuim’. Daarnaast is vermeld dat in geval van overlijden van een familielid tot de tweede graad vier dagen verlof wordt toegekend. Op 25 januari 2017 overlijdt de broer van werkneemster, waarna zij in overleg met de ambassadeur van Burundi verlof opneemt. Vervolgens heeft zij zich op 30 januari 2017 ziek gemeld. Op 6 maart 2017 is werkneemster teruggereisd naar haar woonadres, alwaar zij een brief gedateerd op 10 februari 2017 aantrof, strekkende tot een ontslag op staande voet. Werkneemster verzoekt de kantonrechter de opzegging van de arbeidsovereenkomst te doen vernietigen.

Immuniteit van jurisdictie

Burundi voert allereerst aan dat de Nederlandse rechter, op grond van het leerstuk van immuniteit van jurisdictie, geen rechtsmacht heeft om over dit geschil te oordelen. De kantonrechter oordeelt evenwel dat hij bevoegd is tot kennisneming van het geschil, aangezien hem op grond van het bepaalde in artikel 6 aanhef en onderdeel d Rv rechtsmacht toekomt. Vervolgens dient de vraag zich aan of het beroep op immuniteit van jurisdictie, zoals neergelegd in artikel 11 lid 1 van het Verdrag van de Verenigde Naties inzake de immuniteit van rechtsmacht van staten en hun eigendommen, doel treft. Naar het oordeel van de kantonrechter is dat niet het geval. Hierbij komt betekenis toe aan de omstandigheid dat werkneemster in Nederland woonachtig is, de Nederlandse nationaliteit heeft en geen vertegenwoordigende functie bekleedt die verband houdt met de publieke taak van Burundi.

Ontslag op staande voet

Werkneemster heeft de stelling aangevoerd dat op de arbeidsovereenkomst tussen partijen

het Nederlands recht van toepassing is verklaard op de opzegging daarvan. Burundi heeft de stelling niet betwist en zich evenmin beroepen op het bepaalde in artikel 7:615 BW. De kantonrechter kan deswege het ontslag op staande voet beoordelen op voet van titel 10 Boek 7 BW. Het debat tussen partijen spitst zich toe op de grond dat werkneemster lange tijd afwezig zou zijn geweest zonder hiervoor de formaliteiten in acht te nemen. Tussen partijen staat vast dat werkneemster toestemming van de ambassadeur had om afwezig te zijn. Daartegenover staat dat partijen twisten over de vraag hoe lang die afwezigheid had mogen duren en of werkneemster nadere formele stappen had moeten ondernemen, zoals het indienen van een aanvraagformulier in verband met haar afwezigheid. De kantonrechter oordeelt in dit verband dat het niet invullen van verlofformulieren na het overlijden van een naast familielid in ieder geval geen dringende reden in de zin van artikel 7:677 BW oplevert en evenmin kan bijdragen aan het bestaan van zulk een reden. Niet valt, tegen de achtergrond van de heftige persoonlijke omstandigheden aan de zijde van werkneemster, redelijkerwijze in te zien waarom zodanig formulier niet achteraf, ná haar terugkeer, ingevuld had kunnen worden. Ook de stelling dat werkneemster, ná afloop van haar bijzondere verlof, langdurig en ongerechtvaardigd afwezig was, wordt door de kantonrechter verworpen. In dit verband heeft te gelden dat het verlof op 30 januari 2017 is verleend, maar dat er geen duidelijke datum is genoemd waarop werkneemster terug moest zijn. Bovendien staat als onbestreden vast dat werkneemster nog recht had op tien vakantiedagen uit 2016. Voorts had de werkgever duidelijk naar werkneemster moeten communiceren wat van haar werd verwacht ten aanzien van haar terugkomst. Daar komt nog bij dat hij gedurende die afwezigheid niet het initiatief heeft genomen werkneemster te contacteren en navraag te doen over haar terugkeer. Met inachtneming van het vorenstaande, oordeelt de kantonrechter dat het ontslag op staande voet ten onrechte is gegeven.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 06-07-2017

Zaaknummer: 588314 RP VERZ 17-50222