

RECHTSPRAAK

werkneemster/werkgever

Om te bezien of het ontslag op staande voet rechtsgeldig is gegeven, dient eerst vast te komen staan of werkneemster überhaupt op staande voet is ontslagen. Werkneemster krijgt hiertoe een bewijsopdracht.

Feiten

Werkneemster is op 7 september 1999 in dienst getreden bij werkgever, laatstelijk in de functie van secretaresse. Bij e-mailbericht van 11 april 2017 heeft werkgever – voor zover van belang – het volgende aan werkneemster geschreven: ‘(...) In aansluiting op onze bespreking (jij, jouw echtgenote en ik) bevestig ik je uit dat gesprek het volgende. Mij is gebleken dat jij jouw geheimhoudingsplicht (jegens A) hebt geschonden. Deze schending is voor mij grond om jou op staande voet te ontslaan, nu deze schending het wezen van het notariaat raakt en de kern van mijn bedrijf. Deze geheimhouding is jou zeer goed bekend. Om zo nodig nog nader onderzoek te kunnen doen, heb ik jou eerst geschorst. Ik ben bereid om in een vaststellingsovereenkomst het einde van de arbeidsovereenkomst vast te leggen (...).’ Bij brief van 19 april 2017 heeft werkneemster aan werkgever bericht dat zij het niet eens is met haar schorsing en heeft zij betwist dat zij haar geheimhoudingsplicht heeft geschonden. Werkneemster heeft zich in mei 2017 ziek gemeld. Op 23 mei 2017 heeft de bedrijfsarts gesteld dat de klachten van werkneemster niet berusten op ziekte of gebrek, maar op een geschil. Werkneemster verzoekt de kantonrechter onder meer werkgever te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding conform artikel 7:681 BW ter hoogte van € 24.000 bruto.

Oordeel

Het gaat in deze zaak allereerst om de vraag of werkgever werkneemster al dan niet op 30 mei 2017 ontslag op staande voet heeft gegeven. Voor de beantwoording van de vraag die ten grondslag ligt aan het geschil tussen partijen is cruciaal wat er tussen hen op 30 mei 2017 is besproken, alsmede hoe dit besprokene door werkneemster mocht worden begrepen. Gelet op de verschillende verklaringen over het besprokene tijdens de mondelinge behandeling en de verschillende daaraan gekoppelde stellingen van partijen, kan op dit moment niet worden vastgesteld of werkgever werkneemster op 30 mei 2017 op staande voet heeft ontslagen of dat zij enkel de mogelijkheid van ontslag op staande voet heeft aangegeven en haar definitieve besluit daarover heeft aangehouden. Nu werkneemster zich beroept op rechtsgevolgen van het door haar gestelde gegeven ontslag op staande voet volgt uit het bepaalde in artikel 150 Rv dat werkneemster conform haar aanbod wordt toegelaten tot het bewijs van de stelling dat haar

op 30 mei 2017 door werkgever ontslag op staande voet is verleend. De kantonrechter laat werkneemster toe tot het bewijs van feiten of omstandigheden waaruit kan worden afgeleid dat werkgever haar op 30 mei 2017 ontslag op staande voet heeft verleend en houdt iedere verdere beslissing aan.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 16-08-2017

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2017:3106

Zaaknummer: 6049290 AR VERZ 17-65

Rechters: E.T.M. Zwart-Sneek

Advocaten: W.M. Veldjesgraaf en R. Tamourt

Wetsartikelen: 7:681 BW