

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet niet rechtsgeldig, omdat opzegging niet onverwijld is gegeven. Kantonrechter wijst het (voorwaardelijk) ontbindingsverzoek toe op grond van een verstoorde arbeidsverhouding, aangezien partijen hebben verklaard “in ieder geval uit elkaar” te willen.

Feiten

Werkneemster is op 3 juni 2019 voor onbepaalde tijd in dienst getreden bij AVDM Verhuur- en Aannemingsbedrijf B.V. (hierna: AVDM). De fulltime functie die werkneemster laatstelijk vervulde, is die van administrateur met een salaris van € 1.950 netto per maand en 8% vakantietoeslag. Werkneemster heeft zich op 30 augustus 2019 in de middag ziek gemeld. Op 11 september 2019 heeft AVDM aangifte gedaan tegen werkneemster wegens fraude en vervalsing van een handtekening op een arbeidsovereenkomst waarop werkneemster en AVDM als partijen staan vermeld. Bij brief van 16 september 2019 heeft AVDM werkneemster op staande voet ontslagen en sindsdien heeft werkneemster geen loon meer ontvangen. De brief heeft werkneemster op 18 september 2019 bereikt. Werkneemster heeft de kantonrechter onder meer verzocht het ontslag op staande voet te vernietigen. Voor het geval het ontslag op staande voet geen stand houdt, heeft AVDM verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden.

Oordeel

Ontslag op staande voet

Naar het oordeel van de kantonrechter is het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig, omdat de opzegging niet onverwijld is gegeven. Op 11 september 2019 heeft AVDM aangifte gedaan tegen werkneemster vanwege fraude en vervalsing van een handtekening, de als dringende reden gekwalificeerde handeling, terwijl pas op 16 september 2019 een brief naar werkneemster is gestuurd waarin het ontslag op staande voet wordt gegeven. Anders dan in algemene bewoordingen dat er een intern onderzoek heeft plaatsgevonden, een reactie van de advocaat van werkneemster is afgewacht en er een weekend tussen zat, heeft AVDM verder geen verklaring voor het tijdverloop tussen het moment van het ontdekken van de gestelde vervalsing door werkneemster en het moment waarop de ontslagbrief is verzonden. Daarnaast is de stelling dat een intern onderzoek heeft plaatsgevonden verder niet onderbouwd. Bovendien ligt in de lijn der verwachting dat alvorens aangifte te doen, er voortvarend een intern onderzoek plaatsvindt en is het opmerkelijk dat door een werkgever eerst een reactie van de advocaat van een werkneemster wordt afgewacht alvorens ontslag op staande voet te geven aan de desbetreffende werkneemster.

Voorwaardelijke ontbinding

De kantonrechter stelt vast dat sprake is van het opzegverbod wegens ziekte. Dit opzegverbod staat gezien artikel 7:671b lid 6 BW echter niet in de weg aan ontbinding, omdat het verzoek geen verband houdt met de ziekte van de werknemster. Na schorsing van de zitting hebben partijen verklaard “in ieder geval uit elkaar” te willen. De voorwaarden waaronder zij tot een beëindiging van de arbeidsovereenkomst wensen te komen zijn de kantonrechter niet bekend, aangezien partijen uiteindelijk niet tot een schikking zijn gekomen. Indachtig de verklaring van partijen ter zitting dat de arbeidsovereenkomst dient te eindigen, zal de kantonrechter de arbeidsovereenkomst beëindigen op grond van een verstoorde arbeidsverhouding. Dit betekent dat het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst zal worden toegewezen. Met inachtneming van het bepaalde in artikel 7:671b lid 8 sub a jo. artikel 7:672 lid 2 BW wordt de einddatum bepaald op 1 maart 2020.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 30-01-2020

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2020:2108

Zaaknummer: 8126313 RP VERZ 19-50632

Rechters: J.L.M. Luiten

Advocaten: M. Hoekman en N. Çiçek

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:671b BW en 7:681 BW