

RECHTSPRAAK

Nu de aan het ontslag op staande voet ten grondslag gelegde dringende reden pas ter zitting concreet is geworden, is het ontslag niet onverwijld verleend. Vernietiging ontslag op staande voet. Toewijzing loonvordering tot einde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

Feiten

Werknemer is op 1 juli 2019 in dienst getreden bij De Eenvoud, in de functie van algemeen medewerker uitvaartverzorging. De arbeidsovereenkomst is aanvankelijk aangegaan voor zeven maanden, namelijk tot en met 31 januari 2020. Op 30 september 2019 heeft werknemer een vaststellingsovereenkomst ondertekend, waarin is opgenomen dat de arbeidsovereenkomst eindigt per 31 oktober 2019. Werknemer is vervolgens – in overleg met De Eenvoud – na 31 oktober 2019 toch voor De Eenvoud blijven werken. Werknemer is op 21 november 2019 via Whatsapp op staande voet ontslagen, onder meer omdat hij een week eerder een overledene zou hebben laten vallen. Bij bericht van 21 november 2019 is het ontslag op staande voet bevestigd. In dit bericht staat onder meer dat er de afgelopen tijd ‘zoveel gebeurd’ is en dat meerdere keren gewaarschuwd is. Werknemer verzoekt primair vernietiging van de opzegging. Werknemer heeft onder meer aan zijn verzoek ten grondslag gelegd dat voor hem niet duidelijk is wat de reden van het ontslag op staande voet is. De hem gemaakte verwijten zijn volgens hem niet concreet.

*Oordeel**Onverwijldheid*

De kantonrechter oordeelt als volgt. De verwijten die De Eenvoud in haar brief van 21 november 2019 aan werknemer maakt, waren al bekend op 19 november 2019 en vormden op dat moment kennelijk geen reden voor een ontslag op staande voet. Juist hetgeen volgens De Eenvoud ná een gesprek van 19 november 2019 aan het licht is gekomen en dat maakte dat zij tot een ontslag op staande voet overging, heeft zij niet aan werknemer meegedeeld. Niet in de brief en niet in het Whatsapp-gesprek. De reden van het ontslag op staande voet is dus (pas in deze procedure en daarmee) niet onverwijld aan werknemer meegedeeld en het ontslag op staande voet is daarom vernietigbaar.

Einddatum arbeidsovereenkomst

De vraag die vervolgens dient te worden beantwoord, is wanneer de arbeidsovereenkomst dan wel zal eindigen of is geëindigd. Nu partijen de arbeidsovereenkomst na het afgesproken

einde op 31 oktober 2019 toch hebben voortgezet, is deze stilzwijgend verlengd. De vraag is of deze nu is verlengd voor de duur van zeven maanden – namelijk de oorspronkelijke duur van de tijdelijke overeenkomst – of voor vier maanden, omdat de tijdelijke overeenkomst door partijen na vier maanden met een vaststellingsovereenkomst was beëindigd. In artikel 7:668 lid 4 sub b BW is bepaald dat de arbeidsovereenkomst wordt geacht voor dezelfde tijd op de vroegere voorwaarden te zijn voortgezet, indien de arbeidsovereenkomst door partijen zonder tegenspraak wordt voortgezet. Nu partijen als laatste hebben afgesproken dat de arbeidsovereenkomst liep van 1 juli 2019 tot 31 oktober 2019, te weten vier maanden, wordt de nieuwe arbeidsovereenkomst – die is ontstaan door stilzwijgende verlenging – ook geacht voor vier maanden te zijn aangegaan. De arbeidsovereenkomst eindigde dus van rechtswege op 29 februari 2020. Nu De Eenvoud niet heeft betwist dat zij vanaf 1 november 2019 geen loon, vakantiegeld en overige emolumenten meer heeft uitbetaald, heeft werknemer recht op betaling daarvan, tot het einde van de arbeidsovereenkomst. Dit deel van het verzochte wordt daarom toegewezen. Het verzoek tot tewerkstelling wordt afgewezen. Het verzoek tot toekenning van de transitievergoeding van € 576 wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 03-03-2020

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2020:1450

Zaaknummer: 8275778 \ EJ VERZ 20-22

Rechters: A.M. Koene

Advocaten: P. Berkhoudt

Wetsartikelen: 7:668 BW, 7:677 BW en 7:678 BW