

RECHTSPRAAK

Vervaltermijn van artikel 7:686a lid 4 BW wordt in dit bijzondere geval gepasseerd, omdat anders werkneemster onevenredig in haar procespositie zou zijn geschaad. Verzoek tot doorbetaling van salaris na onrechtmatig ontslag op staande voet wordt toegewezen.

Feiten

Werkneemster is op 1 juli 2020 voor 40 uur per week in dienst getreden bij werkgever op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van een jaar. Werkneemster is op 25 juli 2020 via een Whatsapp-bericht ontslagen. Partijen twisten over de vraag of het ontslag op staande voet terecht is gegeven.

Oordeel

Vervaltermijn

Voordat de kantonrechter kan toekomen aan een inhoudelijke beoordeling van het ontslag op staande voet heeft hij eerst te beoordelen of werkneemster nog wel ontvankelijk is in haar verzoek. Het ontslag op staande voet is immers op 25 juli 2020 gegeven en het verzoekschrift is pas op 14 december 2020 binnengekomen bij de griffie van de rechtbank. Dat is buiten de vervaltermijn van artikel 7:686a lid 4 BW. Op 29 oktober 2020 is op verzoek van werkneemster een beschikking gegeven tegen de besloten vennootschap X B.V. Deze beschikking bleek bij tenuitvoerlegging gegeven te zijn tegen een niet bestaande (besloten) vennootschap. In de procedure die tot de beschikking van 29 oktober 2020 heeft geleid was de verwerende partij opgeroepen via haar (destijds) gemachtigde. Niettemin is in die procedure geen verweerder verschenen. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft werkgever zelf een situatie in het leven geroepen, waarbij zijn identiteit onduidelijk is gebleven. Pas nadat de gemachtigde van werkneemster een nieuw verzoekschrift wilde laten betekenen aan werkgever bleek dat alleen een vennootschap onder firma onder de naam werkgever in het Handelsregister is ingeschreven met een omschrijving die enigszins voldeed aan wat de identiteit van de werkgever van werkneemster zou kunnen zijn. In navolging van hetgeen een kantonrechter op 26 april 2016 al eens beslist heeft in een beschikking met kenmerk ECLI:NL:RBDHA:2016:6785 is de kantonrechter van oordeel dat de vervaltermijn van artikel 7:686a lid 4 BW in het voorliggende geval toepassing moet missen. Onweersproken staat vast dat in de eerdere procedure op 10 september 2020 een gemachtigde (advocaat) zich gemeld heeft. Dat betekent dat de werkgever van werkneemster op 10 september 2020 ermee bekend was dat werkneemster zich niet bij het ontslag op staande voet zou neerleggen. Die datum was binnen de vervaltermijn van artikel 7:686a lid 4 BW en die datum houdt de kantonrechter aan voor de

beoordeling of het verzoek tijdig is gedaan. Omdat werkgeefster niet in de eerste procedure is verschenen is werkneemster in haar procesvoering geschaad en dat mag niet ten nadele van haar strekken. Oftewel, werkneemster is ontvankelijk in haar verzoek.

Ontslag op staande voet

Op 25 juli 2020 zou werkgever werkneemster per Whatsapp-bericht hebben ontslagen. Het betreffende bericht is echter uit de conversatie verwijderd. Niettemin heeft werkgever daarna niets gedaan om werkneemster weer in staat te stellen haar werkzaamheden op normale wijze uit te voeren. Uit de door werkneemster overgelegde Whatsapp-berichten blijkt niet dat partijen op een normale wijze met elkaar omgingen, in ieder geval duiden de berichten van werkgever en werkneemster er niet op dat vanuit werkgever enige poging is gedaan om op een normale wijze als goed werkgever te communiceren en ook niet dat enige poging is gedaan om de verhoudingen te herstellen. Uit een en ander leidt de kantonrechter af dat werkneemster inderdaad op 25 juli 2020 is ontslagen. In het midden kan blijven of het ontslag een ontslag op staande voet was of een onregelmatige opzegging. In beide gevallen zal, gelet op het feit dat werkneemster te kennen heeft gegeven te berusten in het ontslag, een en ander leiden tot doorbetaling van het salaris over de gehele periode, dat de arbeidsovereenkomst nog zou duren, namelijk tot 1 juli 2021. Nu werkneemster op grond van onterecht ontslag op staande voet deze procedure heeft ingestoken zal de kantonrechter ook op die grond oordelen. Het feit dat het ontslag op staande voet als onrechtmatig valt aan te merken betekent tegelijkertijd dat werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld jegens werkneemster. Als gevolg daarvan heeft werkneemster recht op een billijke vergoeding. Daarnaast heeft werkneemster recht op een vergoeding wegens onregelmatige opzegging. Omdat zonder opzegging de arbeidsovereenkomst nog tot 1 juli 2021 had kunnen duren acht de kantonrechter een vergoeding wegens onregelmatige opzegging vermeerderd met een billijke vergoeding, die samen optellen tot het salaris tot en met juni 2021 gepast. In totaal betreft dat het salaris over elf maanden, dat wil zeggen elfmaal € 1.944 netto, maakt € 21.384 netto. Daarnaast zal het verzochte salaris over de maand juli 2020 van € 2.256,23 netto worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 12-03-2021

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2021:5622

Zaaknummer: 8927802 RP VERZ 20-50709

Rechters: C.W.D. Bom

Advocaten: A.J.G. Heemskerk

Wetsartikelen: 7:686a lid 4 BW, 7:677 BW en 7:677 BW