

RECHTSPRAAK

Ambassade zegt arbeidsovereenkomst op zonder instemming van werknemer. Verzoek toekenning gefixeerde schadevergoeding niet gedaan binnen de vervaltermijn. Transitievergoeding en billijke vergoeding ter hoogte van € 34.978,92 bruto wel toegewezen.

Feiten

Werknemer is op 1 mei 2015 in dienst getreden bij Saudi Arabian Cultural Mission, onderdeel van de Ambassade van het Koninkrijk Saudi-Arabië (hierna: werkgever). Op 22 juni 2020 heeft werknemer een schriftelijke waarschuwing van werkgever gekregen. Voorts heeft werknemer op 27 juli 2020 een in het Arabisch opgestelde brief van werkgever ontvangen met daarin de mededeling dat zijn diensten per 1 september 2020 niet meer nodig zijn. In een reactie van 10 augustus 2020 maakt werknemer aanspraak op compensatie en diverse vergoedingen bij beëindiging van het dienstverband, volgend uit de arbeidsovereenkomst. Werknemer heeft zich op 2 september 2020 via het UWV ziek gemeld. In deze procedure verzoekt werknemer betaling van een transitievergoeding, billijke vergoeding en gefixeerde schadevergoeding.

Oordeel

De kantonrechter stelt vast dat de e-mail van de werknemer van 10 augustus 2020 dateert van ná de opzegging zodat niet kan worden gesteld dat met instemming van de werknemer is opgezegd. Verder volgt uit die e-mail ook niet dat de werknemer ná de opzegging heeft ingestemd met het ontslag. Werknemer schrijft in zijn reactie van 10 augustus 2020 immers niet dat hij akkoord is met het ontslag. Hij heeft slechts aangegeven dat hij vanwege het ontslag aanspraak maakt op de vergoedingen in geld. Voor zover werkgever erop doelt dat werknemer geen vernietiging van de opzegging van de arbeidsovereenkomst heeft gevorderd, kan daaruit niet worden afgeleid dat hij met het ontslag heeft ingestemd. Dit betekent slechts dat werknemer heeft berust in het ontslag. Het berusten in een ontslag is wat anders dan dat met instemming van werknemer is opgezegd. Ten aanzien van de vergoedingen oordeelt de kantonrechter allereerst dat werknemer in zijn verzoek tot toekenning van een gefixeerde schadevergoeding niet-ontvankelijk is, nu dit verzoek later en derhalve buiten de vervaltermijn is ingediend. Ten aanzien van de transitievergoeding stelt de kantonrechter vast dat in de ontslagbrief van 27 juli 2020 niet is vermeld dat de arbeidsovereenkomst wordt opgezegd omdat er sprake zou zijn van wangedrag, disfunctioneren en/of ongeoorloofd verzuim van werknemer. Dit brengt mee dat niet is komen vast te staan dat de arbeidsovereenkomst is geëindigd vanwege ernstig verwijtbaar handelen en werknemer kan

derhalve aanspraak maken op transitievergoeding. Tot slot overweegt de kantonrechter dat werknemer tevens aanspraak heeft op een billijke vergoeding, omdat werkgever de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd in strijd met artikel 7:671 BW. De kantonrechter zal bij het vaststellen van de hoogte van de billijke vergoeding geen rekening houden met de door de werknemer gestelde omstandigheden dat hij ernstige psychische klachten heeft opgelopen door zijn leidinggevende. Wel wordt rekening gehouden met de vergoedingen die werknemer op grond van de arbeidsovereenkomst toekomen. Gelet op de leeftijd, opleiding en werkervaring van werknemer acht de kantonrechter het aannemelijk dat hij binnen zekere tijd weer een nieuwe functie van vergelijkbaar niveau zal vinden. De kantonrechter stelt de billijke vergoeding rekening houdend met alle omstandigheden van dit geval op een bedrag van € 34.978,92 bruto.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 19-02-2021

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2021:6976

Zaaknummer: 8854328 / RP VERZ 20-50622

Rechters: A.M.H. van der Poort-Schoenmakers

Advocaten: W. Kok en S. Ibrahim

Wetsartikelen: 7:671BW, 7:672 BW, 7:673 BW, 7:681 BW en 7:686a BW