

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet sorteert geen effect meer, omdat werkneemster al eerder onmiddellijk heeft opgezegd. Geen dringende reden. Verzoek tot ambtshalve aanvullen rechtsgronden kantonrechter wordt afgewezen, omdat daarmee het verzoek van werkgever zou worden toegewezen op een ander feitencomplex.

Feiten

Werkneemster is op 12 september 2021 op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tot en met 11 september 2022 in dienst getreden van werkgever. In de arbeidsovereenkomst is onder meer een tussentijdse opzegtermijn opgenomen gelijk aan de wettelijke opzegtermijn. Bij brief van 3 april 2022 schrijft werkgever aan werkneemster dat zij onlangs (op 1 april 2022) ontslag zou hebben genomen zonder dat die brief voldoet aan de wettelijke vereisten en zonder de wettelijke opzegtermijn van een maand in acht te nemen. Vervolgens heeft werkgever werkneemster aansprakelijk gesteld voor de vermeende geleden schade. De schadevergoeding zou komen te vervallen als werkneemster het contract zou afmaken. Op 11 april 2022 heeft werkgever werkneemster op staande voet ontslagen, omdat - kort gezegd - werkneemster niet meer zou willen komen werken en er sprake zou zijn van bewuste en hardnekkige werkweigering. Werkgever verzoekt onder meer een gefixeerde schadevergoeding op grond van artikel 7:677 lid 2 en 3 BW gelijk aan het salaris over de maanden april en mei 2022.

Oordeel

De kantonrechter stelt vast dat werkneemster zonder bericht tijdens de mondelinge behandeling niet is verschenen en ook geen verweerschrift heeft ingediend. Normaliter zou werkgever in de gelegenheid worden gesteld werkneemster bij deurwaardersexploot op te roepen. In dit geval ziet de kantonrechter daarvoor geen aanleiding. Het verzoek van werkgever komt de kantonrechter namelijk ongegrond voor. Daartoe is het volgende redengevend. In het verzoekschrift stelt werkgever dat werkneemster 'op 1 april 2022 op haar werk is verschenen en nog korte tijd heeft gewerkt om vervolgens te zeggen dat zij met onmiddellijke ingang elders zou gaan werken, omdat zij elders zwart meer kon verdienen'. Dit wordt bevestigd in de brief van 3 april 2022. Onder deze omstandigheden kan de kantonrechter niet anders dan concluderen dat de arbeidsovereenkomst door de (onmiddellijke) opzegging van de arbeidsovereenkomst door werkneemster op 1 april 2022 is geëindigd. Gegeven dat de arbeidsovereenkomst op deze datum reeds is geëindigd, sorteert het op 11 april 2022 door werknemer gegeven ontslag op staande voet geen effect meer. Van

een dringende reden voor onverwijlde opzegging als bedoeld in artikel 7:677 lid 2 BW kan daarom geen sprake (meer) zijn. Tijdens de mondelinge behandeling heeft werkgever zich op het standpunt gesteld dat de kantonrechter gehouden is de rechtsgronden ambtshalve aan te vullen en dat het verzoek op grond van artikel 7:672 lid 11 BW dient te worden toegewezen. Naar het oordeel van de kantonrechter is er geen aanleiding de rechtsgronden (met art. 7:672 lid 11 BW) aan te vullen. Dit zou namelijk betekenen dat de kantonrechter voorbijgaat aan het door werkgever zelf aangevoerde feit dat hij werkneemster op 11 april 2022 op staande voet heeft ontslagen en zou doen alsof het ontslag op staande voet niet zou zijn gegeven. De kantonrechter zou dan (alleen) de ontslagnamen door werkneemster op 1 april 2022 als uitgangspunt moeten nemen. De kantonrechter zou hiermee zijn taak en bevoegdheid te buiten gaan, temeer omdat in dat geval het verzoek van werkgever zou worden toegewezen op basis van een ander feitencomplex, te weten op basis van de ontslagnamen van werkneemster terwijl werkgever aan zijn verzoek nu juist het ontslag op staande voet ten grondslag heeft gelegd dat hij werkneemster op 11 april 2022 gegeven heeft. Zodoende wijst de kantonrechter de verzoeken van werkgever af.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 05-08-2022

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2022:6604

Zaaknummer: 9835853 VZ VERZ 22-5738

Rechters: W.J.J. Wetzels

Advocaten: F. van Schaik

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:762 BW en 24 Rv