

RECHTSPRAAK

Werkneemster verzoekt om vernietiging van het door BV ingeroepen ontslag op staande voet. BV stelt echter dat zij niet de juiste partij is, omdat werkneemster een arbeidsovereenkomst met werkgeefster heeft gesloten.

Feiten

Werkneemster is op 10 juli 2017 bij werkgeefster in dienst getreden in de functie van huishoudelijke hulp met een loon van € 999,13 bruto per maand. Op 20 maart 2024 is werkneemster uitgevallen wegens ziekte. Op 16 oktober 2024 was zij vrijwilligster tijdens een toernooi bij de lokale voetbalvereniging. Op 21 oktober 2024 is werkneemster op staande voet ontslagen. In deze zaak verzoekt werknemer om vernietiging van haar ontslag op staande voet. Werkgeefster stelt echter dat werkneemster niet-ontvankelijk is, omdat zij het verzoek na het verstrijken van de vervalltermijn heeft ingediend. In een eerdere – ook nog lopende – zaak tegen [BV] heeft werkneemster ook om vernietiging van haar ontslag op staande voet verzocht. In die zaak stelt [BV] zich op het standpunt dat [BV] niet de juiste partij is, omdat werkneemster een arbeidsovereenkomst met werkgeefster zou hebben gesloten. Werkgeefster stelt zich eveneens op dat standpunt. [BV] en werkgeefster verwijzen in dat kader naar een op 16 oktober 2020 door werkneemster ondertekende arbeidsovereenkomst tussen haar en werkgeefster. Werkneemster betwist echter dat zij die arbeidsovereenkomst heeft ondertekend. In een beschikking in de zaak tussen werkneemster en [BV] (op dezelfde dag gegeven) heeft de kantonrechter overwogen dat hij het voornemen heeft om een deskundige te benoemen om onderzoek te doen naar de vraag of werkneemster de arbeidsovereenkomst met werkgeefster heeft ondertekend.

Oordeel

Het gaat in deze zaak om de vraag of het ontslag op staande voet moet worden vernietigd en of werkgeefster moet worden veroordeeld tot betaling van loon. Gelet op het gevoerde verweer moet echter eerst de vraag beantwoord worden of werkneemster met werkgeefster de juiste partij in rechte heeft betrokken. Partijen zijn het erover eens dat werkneemster bij werkgeefster in dienst is getreden. Werkgeefster stelt echter dat werkneemster sinds 5 oktober 2020 niet langer bij werkgeefster in dienst is, maar op die datum bij [B.V.] in dienst is getreden. De kantonrechter overweegt dat als dat het geval is, werkneemster inderdaad niet-ontvankelijk is in haar verzoek tegen werkgeefster. Als werkneemster op 21 oktober 2024 echter nog in dienst was bij werkgeefster is zij wel ontvankelijk in haar verzoek. Aangezien werkgeefster zich beroept op een schriftelijke (arbeids)overeenkomst, waarvan de

ondertekening door werkneemster stellig wordt ontkend is artikel 159 lid 2 Rv van toepassing. Op grond van dat artikel levert de betreffende arbeidsovereenkomst geen bewijs op, zolang niet bewezen is van wie de ondertekening afkomstig is. Dit brengt met zich mee dat de kantonrechter overweegt om een onderzoek door een deskundige in te laten stellen. Voordat daartoe wordt overgegaan, zal de kantonrechter partijen in de gelegenheid stellen zich uit te laten over (a) de wenselijkheid van een deskundigenbericht en (b) de aan de deskundige voor te leggen vragen. De zaak wordt aangehouden om beide partijen in de gelegenheid te stellen een bericht in te dienen waarin zij zich uitlaten over het aangekondigde deskundigenbericht.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 10-04-2025

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2025:6756

Zaaknummer: 11453166 \ AZ VERZ 24-95

Rechters: A.G.M. Zander

Advocaten: C.E. Kriens en D.K. Nijhuis

Wetsartikelen: 159 lid 2 Rv