

RECHTSPRAAK

werknemer/Het Koninkrijk Marokko

Ontslag op staande voet van werknemer van ambassade houdt geen stand. Het loopt niet zozeer stuk op het niet vragen van toestemming aan het UWV voor ontslag (dat was namelijk niet nodig), maar wel op het opzegverbod tijdens ziekte.

Feiten

Werknemer was feitelijk werkzaam op de Marokkaanse ambassade in Den Haag. Werknemer is op maandag 15 juni 2015 in de middag naar zijn huisarts gegaan. In het huisartsjournaal is te lezen dat werknemer te kennen gaf last te hebben van zijn rug. Bij e-mail van 16 juni 2015 om 0.22 uur heeft werknemer zich ziek gemeld. Bij brief van de ambassadeur van 16 juni 2015, door werknemer ontvangen op 17 juni 2015, is aan werknemer bericht dat hij (op staande voet) is ontslagen. In het bestreden vonnis heeft de kantonrechter geoordeeld dat het ontslag rechtsgeldig is gegeven (dit geschil valt nog onder het oude recht). Dit vonnis vormt het onderwerp van het onderhavige hoger beroep. Het Koninkrijk heeft in 2016 de kantonrechter in een verzoekschriftprocedure verzocht de arbeidsovereenkomst met werknemer voorwaardelijk te ontbinden (e-grond). De kantonrechter heeft bij beschikking van 31 augustus 2016 de arbeidsovereenkomst voorwaardelijk ontbonden op grond van een verstoorde arbeidsverhouding, onder toekenning van een transitievergoeding. Werknemer is tegen deze beschikking in hoger beroep gegaan.

Oordeel

Met een van de grieven voert werknemer aan dat niet het Nederlandse recht, maar het Nederlandse arbeidsrecht van toepassing is. Deze grief faalt. Andere grieven zien op de stelling van werknemer dat hij niet door zijn werkgever, het Koninkrijk, is ontslagen. In de conclusie van antwoord heeft het Koninkrijk aangevoerd dat de ambassadeur “volledig gevolmachtigd [is] om, namens het Koninkrijk, te handelen waaronder maar niet beperkt tot het geven van het onderhavige ontslag op staande voet” (nr. 24). Gezien het feit dat het Koninkrijk zich op het standpunt stelt dat het gaat om zijn ontslagbesluit en dat hij daarbij werd vertegenwoordigd door de ambassadeur van het Koninkrijk, is het hof van oordeel dat hieraan geen doorslaggevend belang moet worden toegekend. De conclusie is dat deze grieven falen. Nu werknemer in dienst was bij het Koninkrijk, is het BBA niet van toepassing. Het stond het Koninkrijk dus vrij werknemer te ontslaan zonder toestemming van het UWV. Naar werknemer terecht betoogt, gold er ingevolge art. 7:670 lid 1 BW wél een opzegverbod wegens ziekte. Het Koninkrijk heeft de e-mail met de ziekmelding die werknemer in de nacht van 15

op 16 juni 2015 aan de ambassade heeft toegestuurd, op dinsdag 16 juni 2015 ontvangen. Hij was toen al op staande voet ontslagen. Werknemer heeft gesteld dat hij sinds vrijdag 12 juni 2015 doorlopend ziek is geweest, tot en met het moment dat hij werd ontslagen. Het Koninkrijk betwist nog dat werknemer op 12 juni 2015 niet in staat was de bedongen arbeid te verrichten, maar heeft deze betwisting onvoldoende gemotiveerd. Reeds om die reden verwerpt het hof deze stelling. De conclusie is dat het Koninkrijk werknemer tijdens ziekte heeft ontslagen zonder dat er sprake is van een dringende reden. Het Koninkrijk heeft gehandeld in strijd met art. 7:670 lid 1 BW oud. Om die reden is het ontslag vernietigbaar. De grief slaagt. Het vorenstaande betekent dat het bestreden vonnis zal worden vernietigd.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 05-06-2018

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2018:1282

Zaaknummer: 200.205.234/01

Rechters: C.A. Joustra, C.J. Loonstra en M.L.A. Filippini

Advocaten: N.M. Fakiri en A.W. Hooijen

Wetsartikelen: Oud recht en 7:670 BW