

RECHTSPRAAK

werknemer/Schilders en Afwerkingsbedrijf De Ruit B.V.

Onregelmatig ontslag op staande voet en derhalve onregelmatige beëindiging arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Bij stilzwijgende voortzetting blijft een algemene aanzegbepaling in de overeenkomst niet gelden. Toewijzing billijke vergoeding van € 3.000.

Feiten

Werknemer is op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd werkzaam bij Schilders en Afwerkingsbedrijf De Ruit B.V. (hierna: De Ruit). In deze overeenkomst was geen bepaling opgenomen waaruit blijkt dat arbeidsovereenkomst tussentijds kon worden opgezegd. Wel is in de arbeidsovereenkomst een bepaling opgenomen waaruit blijkt dat De Ruit reeds aan haar aanzegverplichting heeft voldaan. De Ruit heeft werknemer bij brief van 14 december 2018 op staande voet ontslagen. Op 11 juni 2019 is een tussenbeschikking uitgesproken, waarin aan De Ruit een bewijsopdracht is gegeven. Werknemer heeft niet om vernietiging van het ontslag verzocht, maar verzoekt toekenning van een billijke vergoeding.

Oordeel

Vanwege proceseconomische redenen heeft De Ruit afgezien van bewijslevering. Hieraan kan door de kantonrechter maar één gevolgtrekking worden verbonden, namelijk dat het bewijs voor het onverwijld geven van het ontslag op staande voet op één of meer van de in de ontslagbrief van 14 december 2018 genoemde gronden niet is geleverd en dat dit ontslag op staande voet in rechte dus niet in stand had kunnen blijven. De kantonrechter overweegt voorts dat een aanzegbepaling niet zo kan worden uitgelegd dat deze bepaling ook haar werking behoudt wanneer de arbeidsovereenkomst geacht wordt stilzwijgend op dezelfde voorwaarden te zijn verlengd, zoals hier is geschied. Dat zou namelijk de bescherming van werknemer, die volgt uit artikel 7:667 BW gelezen in verband met artikel 7:668 BW, volledig teniet doen en het is niet denkbaar dat de wetgever dit bedoeld of gewild heeft. Nu werknemer niet heeft verzocht het ontslag op staande voet te vernietigen en geoordeeld is dat ontslag op staande voet in rechte geen stand had kunnen houden, betekent dit dat de arbeidsovereenkomst niet eerder rechtsgeldig kan eindigen dan per 31 december 2019, omdat noch De Ruit noch werknemer eerder regelmatig kon en/of mocht opzeggen. Van een stilzwijgende verlenging of van een eerdere beëindiging met wederzijdse instemming kan immers in dit geval niet worden gesproken. Dat alles brengt in deze zaak mee dat er sprake is

van een onregelmatige opzegging per 14 december 2018 en dat werknemer op de voet van artikel 7:677 lid 4 BW een niet voor verdere matiging vatbare vergoeding toekomt van drie maanden van het in geld vast te stellen loon. Tot slot beoordeelt de kantonrechter het verzoek tot betaling van een billijke vergoeding. Daartoe overweegt de kantonrechter als volgt. In de omstandigheden van dit geval rekent de kantonrechter het De Ruit extra zwaar aan dat zij zegt weliswaar in staat en bereid te zijn om het bewijs te leveren maar daarvan om proceseconomische afziet. Juist in deze zaken is waarheidsvinding niet alleen voor De Ruit maar ook voor werknemer van groot belang. Door deze proceshouding wordt werknemer immers de kans ontnomen om tegenbewijs te leveren. De Ruit heeft niet gemotiveerd weerlegd dat werknemer door het ontslag op staande voet financiële problemen heeft gekregen (vanwege financiering van een voorgenomen huwelijk). De kantonrechter acht daarom een billijke vergoeding van € 3.000 op zijn plaats, gelet op de materiële en immateriële schade die werknemer heeft geleden en op de aan hem toegekende vergoeding op de voet van artikel 7:677 lid 4 BW.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 01-11-2019

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2019:12005

Zaaknummer: 7527710 RP VERZ 19-50082

Rechters: L.C. van Heuveling Beek

Advocaten: R.B.R. van den Heuvel en P.S.M. van den Enden

Wetsartikelen: 7:667 BW, 7:668 BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW