

RECHTSPRAAK

Door toedoen of nalaten van de vof is onduidelijkheid ontstaan en blijven bestaan over de identiteit van de werkgever. Het beroep van werkgever op de vervaltermijn is dan ook naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar.*Feiten*

Werkneemster is op 1 juni 2020 bij de vof in dienst getreden voor de duur van één jaar. Op 25 juli 2020 hebben werkneemster en vennoot X een woordenwisseling gehad, waarbij vennoot X forse bewoordingen heeft gebruikt en heeft afgesloten met 'Je bent ontslagen'. Werkneemster heeft daarvan een screenshot gemaakt. Kort daarna verwijderde vennoot X de desbetreffende app, gaf aan werkneemster aan dat hij haar niet heeft ontslagen en bood werkneemster bij herhaling aan in gesprek te gaan. Op 7 september is werkneemster een procedure begonnen tegen X B.V. Bij beschikking van 29 oktober 2020 zijn de meeste verzoeken (bij verstek) toegewezen. Bij verzoekschrift van 14 december 2020 heeft werkneemster de vof en vennoten in deze procedure betrokken, waarbij is aangegeven dat in de vorige procedure per abuis X B.V. is opgeroepen. De verzoeken zijn wederom toegewezen, nu jegens de vof. Hoewel de echtgenote van vennoot 1 in eerste instantie had aangegeven te berusten in de beschikking, berichtte de vof 12 april 2021 aan de deurwaarder dat zij heeft besloten in hoger beroep te gaan en de akte van berusting niet ondertekenen.

Oordeel

Het verweer dat de vof niet-ontvankelijk moet worden verklaard, omdat zij in de uitspraak zou hebben berust, wordt verworpen. De echtgenote was niet bevoegd een dergelijke toezegging te doen. De vof doet verder een beroep op de vervaltermijn. Onbestreden is dat de verzoeken, voor zover gericht tegen de vof, na afloop van de vervaltermijn zijn ingediend. Het hof oordeelt dat door toedoen of nalaten van de vof onduidelijkheid is ontstaan en blijven bestaan over de identiteit van de werkgever (X B.V. was genoemd in de arbeidsovereenkomst en de advocaat had zich namens de bv gemeld en ook namens deze gesteld in de procedure (en vervolgens onttrokken)). Onder de gegeven omstandigheden heeft de vof er redelijkerwijze rekening mee moeten houden dat zij na het verstrijken van de vervaltermijn alsnog geconfronteerd zou kunnen worden met een tegen haar gericht verzoekschriftprocedure. Het beroep van de vof is dan ook naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar. Daarmee staat ter beoordeling of het ontslag onrechtmatig is. Het hof oordeelt dat werkneemster de mededeling van de vof in het whatsappbericht heeft mogen opvatten als een ontslag op staande voet. De vof kan daarom geen beroep doen op het

ontbreken van de met haar verklaring overeenstemde wil. De vof heeft niet gesteld en onderbouwd dat sprake is van een dringende reden. Vast staat dus dat het ontslag niet rechtsgeldig is gegeven. Aan werkneemster komt om die reden een billijke vergoeding toe. Het hof acht het aannemelijk dat werkneemster haar arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd had uitgediend, hoewel denkbaar is dat na het incident op 25 juli 2020 de arbeidsrelatie verstoord is geraakt, maar dat is dan in overwegende mat aan de vof te wijten. Het hof acht ook niet aannemelijk dat de vof naar aanleiding daarvan ontbinding bij de kantonrechter had verzocht. Aan werkneemster wordt een billijke vergoeding ter hoogte van elf maanden toegekend, waarop de vergoeding wegens onregelmatige ontslag in mindering strekt.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 15-02-2022

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2022:140

Zaaknummer: 200.295.069/01

Rechters: M.T. Nijhuis, H.J. van Kooten en M.J. van der Ven

Advocaten: L. van Luipen en P. van Wegen

Wetsartikelen: 3:33 BW, 3:35 BW, 7:681 BW en 7:686a BW