

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet van een werknemster met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. De ontslagredenen zijn niet duidelijk aan werknemster meegedeeld en staan ook niet vast. De billijke vergoeding wordt op nihil gesteld, omdat ‘de waarde van de arbeidsovereenkomst’ wordt gecompenseerd door de gefixeerde schadevergoeding.

Feiten

Werknemster is sinds 5 januari 2023 voor bepaalde tijd in dienst getreden bij Staff Service Nederland B.V. (hierna: SSN) en vervult de functie van ‘assistent management’ met een salaris van € 3.250 bruto per maand exclusief 8% vakantietoeslag. In de arbeidsovereenkomst staat onder meer: *‘Deze overeenkomst gaat in 05-01-2023, of vanaf de datum dat de werkzaamheden daadwerkelijk worden aangevangen, een bepaald tijd van 6 maanden daarvoor eindig op 05-06-2023.’* SSN houdt zich bezig met arbeidsbemiddeling en organiseert managementtrainingen. Op 6 april 2023 is werknemster op staande voet ontslagen, waarbij in de ontslagbrief verschillende redenen zijn vermeld. Werknemster protesteert tegen het ontslag op staande voet en maakt aanspraak op (door)betaling van loon tot de einddatum en op een transitievergoeding. Werknemster berust in het ontslag en verzoekt een billijke vergoeding van € 15.000 bruto. Aan dit verzoek legt zij ten grondslag dat geen sprake is van een rechtsgeldig ontslag op staande voet, omdat de in de ontslagbrief opgesomde redenen voor haar uit de lucht zijn komen vallen, zich niet hebben voorgedaan en evenmin een dringende reden(en) voor ontslag opleveren. Ook verzoekt werknemster SSN te veroordelen tot betaling van achterstallig loon vanaf 5 januari 2023 tot 6 april 2023. Omdat werknemster door haar houding en gedrag aan SSN een dringende reden heeft gegeven om de arbeidsovereenkomst onverwijld op te zeggen, maakt SSN op grond van artikel 7:677 lid 2 en 3 BW aanspraak op de gefixeerde schadevergoeding ter hoogte van het salaris over de periode 6 april 2023 tot 5 juni 2023 van totaal € 6.126 bruto. SSN stelt zich hierbij op het standpunt dat de einddatum van de arbeidsovereenkomst in de arbeidsovereenkomst is bepaald op 5 juni 2023.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. In de ontslagbrief van 6 april 2023 worden als redenen voor het ontslag genoemd het weigeren van werkopdrachten, het veelvuldig en zonder gegronde reden verlaten van de werkvloer en het voeren van telefonische privégesprekken en het in ernstige mate niet de bekwaamheden hebben om het werk te verrichten. Ook wordt *‘Het*

weigeren van delen van bedrijfsgevoelige informatie en het afgeven van' genoemd. Deze zin is niet compleet en onbegrijpelijk, zodat werkneemster terecht heeft aangevoerd dat het haar niet duidelijk is wat haar in dit opzicht wordt verweten. Deze reden zal daarom buiten beschouwing worden gelaten. Ten aanzien van de overige ontslagredenen is de kantonrechter het met werkneemster eens dat SSN deze redenen op geen enkele manier heeft gesubstantieerd. SSN heeft zich in de ontslagbrief beperkt tot algemene termen, zonder voorbeelden te geven en zonder in te gaan op concrete voorvallen. Omdat niet is voldaan aan de mededelingseis en de dringende redenen voor het ontslag op staande voet niet vast zijn komen te staan (nog daargelaten of de door SSN gestelde gedragingen als zij voldoende aannemelijk zouden zijn geworden als dringende redenen kwalificeren) is het ontslag op staande voet ten onrechte gegeven. Vaststaat dat de arbeidsovereenkomst die SSN heeft opgesteld een kennelijke fout bevat, omdat de bepaling over de duur van de arbeidsovereenkomst en de genoemde einddatum innerlijk tegenstrijdig zijn. Voor de vraag hoe deze bepaling moet worden uitgelegd, komt het aan op de betekenis die partijen in de gegeven omstandigheden over en weer aan de bepaling mochten toekennen en hetgeen zij te dien aanzien redelijkerwijs van elkaar mochten verwachten (de zogenoemde Haviltexmaatstaf). Voor wat betreft de bedoeling van partijen bij aanvang van het dienstverband staan de verklaringen van partijen tegenover elkaar. Hierdoor kan geen duidelijkheid worden verkregen over de uitleg van de bepaling. De kantonrechter zal het beding in het nadeel van SSN uitleggen, omdat SSN de arbeidsovereenkomst heeft opgesteld. De gefixeerde schadevergoeding en de transitievergoeding worden toegewezen. De kantonrechter betreft bij de beoordeling van de hoogte van de billijke vergoeding dat SSN werkneemster weliswaar op 6 april 2023 onterecht op staande voet heeft ontslagen, maar dat de arbeidsovereenkomst bij SSN toch binnen afzienbare tijd zou zijn geëindigd, namelijk op 5 juli 2023. De 'waarde van de arbeidsovereenkomst' is aldus dat werkneemster over die periode van 6 april 2023 tot 6 juli 2023 geen loon heeft ontvangen. Voor die gevolgen wordt zij echter gecompenseerd, omdat SSN aan haar de vergoeding wegens onregelmatige opzegging moet betalen. Ook wordt SSN veroordeeld tot betaling van het achterstallig salaris tot en met 5 april 2023.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 02-08-2023

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2023:7695

Zaaknummer: 10505504 AO VERZ 23-64

Rechters: W. Aardenburg

Advocaten: J.T. Willemsen en J.B. de Jong

Wetsartikelen: 7:625 BW; 7:673 BW; 7:677 BW; 7:678 BW; 7:686a lid 4 BW