

RECHTSPRAAK

werkneemster/werkgeefster

Ontslag op staande voet wegens onjuiste ziekmelding (door middel van WhatsApp-bericht) niet rechtsgeldig. Toewijzing loonvordering onder de voorwaarde dat werkneemster binnen de vervaltermijn van artikel 7:686a lid 4 onderdeel a onder 2 BW een verzoek ex artikel 7:681 lid 1 BW (vernietiging opzegging) heeft ingediend.

Werkneemster is op 26 februari 2015 in dienst getreden in de functie van schoonheidsspecialiste. De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor bepaalde tijd tot en met 25 augustus 2015. Op 21 juli 2015 heeft werkneemster zich per WhatsApp-bericht ziek gemeld. Bij brief van 23 juli 2015 heeft werkgeefster werkneemster bericht dat zij de arbeidsovereenkomst niet zal verlengen, dat 25 augustus 2015 de laatste werkdag zal zijn en dat de vakantiedagen opgenomen zullen moeten worden voor het einde van de arbeidsovereenkomst. Op 24 juli 2015 is werkneemster op staande voet ontslagen, omdat de ziekmelding per WhatsApp-bericht ongeldig zou zijn. Werkneemster vordert loon over de periode juli 2015 tot en met 25 augustus 2015.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkneemster is op staande voet ontslagen omdat zij, zo blijkt uit de ontslagbrief, zich niet op de juiste wijze heeft ziek gemeld, de telefoon niet opneemt en niet bereid is om aangepast of deeltijdwerk te verrichten. Ook heeft werkgeefster twijfels bij de reden van ziekmelding. Met werkneemster is de kantonrechter voorshands van oordeel dat deze omstandigheden geen dringende reden voor ontslag opleveren. Terecht heeft werkneemster erop gewezen dat in de arbeidsovereenkomst niets is bepaald over de wijze waarop ziekmeldingen dienen te geschieden. Werkgeefster heeft voorts niet betwist dat zij geregeld met werkneemster via WhatsApp communiceerde. Tot slot is onweersproken dat de ziekmelding via WhatsApp werkgeefster (tijdig) heeft bereikt. Indien werkgeefster in twijfel trok of werkneemster daadwerkelijk niet in staat was te werken, had het op haar weg gelegen om daarvoor een bedrijfsarts in te schakelen die daarover een oordeel kon uitbrengen. Dat heeft zij niet gedaan. Van een dringende reden op dit punt kan daarom geen sprake zijn. Het verwijt dat werkneemster de telefoon niet opnam, leidt evenmin tot een dringende reden voor ontslag. In de eerste plaats is in deze procedure niet komen vast te staan dat werkneemster geen telefoontjes van werkgeefster heeft opgenomen - partijen verschillen hierover, zo bleek ter zitting, van mening. Verder is onweersproken dat werkneemster gedurende haar ziekte wel contact met werkgeefster onderhield en bereikbaar was via bijvoorbeeld WhatsApp. Dit levert dan ook geen dringende reden op. Ook het verwijt dat werkneemster geen aangepast werk of deeltijdwerk zou willen verrichten treft geen doel, al was het maar omdat werkneemster ziek

thuis was en dus geen aangepast of deeltijdwerk hoefde te verrichten.

Aannemelijk is dat in een bodemprocedure geoordeeld zal worden dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is. Daarbij dient wel in aanmerking te worden genomen dat met de inwerkingtreding van de WWZ de werknemer niet langer de mogelijkheid heeft de opzegging buitengerechtelijk te vernietigen. Op grond van artikel 7:681 lid 1 onderdeel a BW dient de werknemer de kantonrechter daartoe een verzoek te doen. Dat verzoek dient gelet op de vervalttermijn van artikel 7:686a lid 4 onderdeel a onder 2 BW gedaan te worden binnen de termijn van twee maanden na de dag waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd. Of werkneemster (tijdig) een dergelijk verzoek heeft ingediend, is ter zitting niet aan de orde geweest. Gelet op al het voorgaande is de vordering toewijsbaar, zij het slechts onder de voorwaarde dat werkneemster binnen de vervalttermijn van artikel 7:686a lid 4 onderdeel a onder 2 BW een verzoek ex artikel 7:681 lid 1 BW heeft ingediend.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 30-09-2015

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2015:7215

Zaaknummer: 4398111 KK EXPL 15-1168

Rechters: I.H.J. Konings

Advocaten: M. Groenewoud

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW, 7:681 BW en 7:686a BW