

RECHTSPRAAK

# werkneemster/Martinuscollege Christelijke Scholengemeenschap voor LYC, HAVO, MAVO, VBO, LWOO

***Ontslag op staande voet onterecht. Niet bewezen dat werkneemster zonder toestemming verlof heeft opgenomen. Billijke vergoeding ad € 80.000.***

## *Feiten*

Werkneemster is sinds 1998 in dienst bij het Martinuscollege Christelijke Scholengemeenschap voor LYC, HAVO, MAVO, VBO, LWOO (hierna: Martinuscollege). Werkneemster heeft op 4 oktober 2016 aan haar toenmalig leidinggevende verlof aangevraagd voor de periode van 12 april 2017 t/m 28 april 2017. Haar leidinggevende heeft hiervoor toestemming verleend. Op 13 april 2017 is werkneemster door Martinuscollege op staande voet ontslagen, omdat zij zonder toestemming verlof heeft opgenomen. Werkneemster berust in het einde van de arbeidsovereenkomst en verzoekt om ten laste van Martinuscollege een billijke vergoeding toe te kennen van € 198.000.

## *Oordeel*

Het gaat in deze zaak om de vraag of aan werkneemster een billijke vergoeding moet worden toegekend. Daarbij moet worden beoordeeld of zij al dan niet terecht op staande voet is ontslagen. Uit de ontslagbrief van 13 april 2017 begrijpt de kantonrechter dat de dringende reden voor het ontslag volgens Martinuscollege is gelegen in de omstandigheid dat werkneemster op 12 april 2017 zonder enig bericht niet op het werk is verschenen, dat zij niet de juiste procedure voor het opnemen van verlof heeft gevolgd en dat zij geen verlof heeft aangevraagd. Martinuscollege stelt dan ook dat werkneemster zich schuldig heeft gemaakt aan ernstig plichtsverzuim. Voorop wordt gesteld dat de aard van de functie van werkneemster met zich brengt dat er een aanwezigheidsplicht geldt. Immers kern van haar werk bestaat uit het lesgeven aan leerlingen. Voldoende staat vast dat werkneemster op 4 oktober 2016 haar vakantie heeft besproken met X. Immers, uit de verklaring van X blijkt niet dat werkneemster geen verlof zou hebben aangevraagd. Uit de verklaring van X volgt wel dat zij ontkent toestemming te hebben gegeven voor verlof in april 2017. De bewijslast van de dringende reden rust op degene die de arbeidsovereenkomst wegens dringende reden heeft beëindigd, derhalve op Martinuscollege. De enkele stelling dat X ontkent toestemming te hebben gegeven

voor verlof is echter onvoldoende om een dringende reden aan te nemen. Het lag op de weg van Martinuscollege om feiten en omstandigheden te stellen en te onderbouwen wat er wel in het gesprek van 4 oktober 2016 is besproken tussen X en werkneemster. Dit heeft Martinuscollege nagelaten. Voorts wordt meegewogen dat werkneemster een voorwaardelijke boeking van haar reis in het geding heeft gebracht en vervolgens de definitieve omzetting van de reis. Weliswaar zijn de voorwaardelijke boeking en definitieve omzetting van de reis niet gericht aan Martinuscollege maar zonder nadere toelichting, die ontbreekt, is onduidelijk waarom werkneemster eerst een voorwaardelijke boeking zou maken en na een gesprek met haar leidinggevende de reis zou omzetten naar een definitieve boeking. Daarnaast staat als onbetwist vast dat X aan werkneemster in het gesprek op 11 april 2017 heeft gevraagd of zij 'af en toe een fotootje wilde sturen' vanaf haar vakantieadres, terwijl ook als onbetwist vaststaat dat werkneemster in hetzelfde gesprek aan X heeft gevraagd of X de verlofaanvraag van werkneemster nog op haar netvlies had. Zonder nadere toelichting, die ontbreekt, is onduidelijk waarom X in dat gesprek niet heeft gezegd dat zij aan werkneemster geen toestemming heeft verleend. De enkele stelling van Martinuscollege dat X dacht dat Y, de huidige leidinggevende van werkneemster, toestemming had verleend is onvoldoende. Immers, ten tijde van de aanvraag van het verlof was X de leidinggevende van werkneemster. Waar het vervolgens kennelijk is misgegaan, is dat het verlof van werkneemster niet in het rooster is verwerkt. Daarbij is tussen partijen debat ontstaan over de verschillende vormen van verlof. Ter zitting is door partijen naar voren gebracht dat er in het Martinuscollege gewerkt wordt met een halfjaarlijks rooster die per week wordt geactualiseerd. Als onbetwist staat vast dat in de halfjaarlijkse roosters de verlofaanvragen niet zijn verwerkt. Het verwijt dat Martinuscollege werkneemster maakt, is dat zij geen actie heeft ondernomen toen zij zag dat haar verlof niet in het rooster was verwerkt. Werkneemster stelt echter dat in die week het rooster op donderdag was verwerkt en zij op zondag heeft gezien dat het verlof niet was verwerkt. De omstandigheid dat zij één dag voor haar reis pas zag dat haar verlofaanvraag niet in het rooster was verwerkt, vormt echter onvoldoende grond voor een ontslag op staande voet. Bij de beoordeling van de vraag of het ontslag op staande voet terecht is gegeven, weegt de kantonrechter, naast het voorgaande, mee dat werkneemster ongeveer 19 jaar in dienst is als docent en dat dat dienstverband volgens beide partijen naar (volle) tevredenheid is verlopen. Niet gebleken is van onvoldoende functioneren. Voorts staat vast dat tussen haar nieuwe leidinggevende en werkneemster de verstandhouding niet optimaal is. Wat werkneemster eventueel valt te verwijten, is dat zij niet heeft geverifieerd of hetgeen zij aan X heeft medegedeeld omtrent haar geplande vakantie was verstrekt aan de collega's die zich bezighouden met de planning van het rooster. Gelet op voornoemde aard van de functie had dit in de rede gelegen. Dit handelen vormt echter onvoldoende grond voor een ontslag op staande voet. Ook speelt bij de beoordeling mee de persoonlijke situatie van werkneemster en de voor haar verstrekkende gevolgen van een ontslag op staande voet. Een minder zwaar middel zou passender zijn geweest, zoals een officiële waarschuwing. Gelet op het voorgaande is er geen sprake geweest van een dringende reden voor een ontslag op staande voet, zodat is opgezegd in strijd met artikel 7:671 BW in combinatie met artikel 7:677 BW. De door werkneemster verzochte verklaring voor recht dat Martinuscollege de arbeidsovereenkomst

met werkneemster niet rechtsgeldig en zonder dringende reden heeft opgezegd, zal derhalve worden toegewezen.

### *Hoogte billijke vergoeding*

De billijke vergoeding wordt vastgesteld op een bedrag van € 80.000 bruto. Daarbij wordt in aanmerking genomen dat sprake is van een niet rechtsgeldig gegeven ontslag. Daarmee is de ernstige verwijtbaarheid van Martinuscollege een gegeven. Ook de wijze waarop werkneemster is ontslagen verdient allerminst een schoonheidsprijs en kan Martinuscollege worden aangerekend. Van werkneemster kan redelijkerwijs niet worden verwacht terug te keren naar Martinuscollege. Zonder hoor en wederhoor toe te passen is werkneemster bij brief van 13 april 2017 op staande voet ontslagen. De kantonrechter weegt voorts mee dat werkneemster een 52-jarige vrouw is met een lichamelijke beperking en eenzijdige werkervaring, waardoor haar carrièreperspectief niet rooskleurig is, zeker ook gelet op de smet die als gevolg van het ontslag aan haar zal kleven. De kantonrechter houdt er rekening mee dat zij geen inkomsten zal verwerven uit dienstverband. Anderzijds is een dienstverband ook geen levensverzekering en kan er niet zonder meer van uitgegaan worden dat werkneemster, bij voortduren van het dienstverband, tot haar pensioengerechtigde leeftijd voor Martinuscollege werkzaam zou zijn gebleven. Ten slotte speelt mee dat de reële kans bestaat dat, indien werkneemster gekozen zou hebben voor vernietiging van het ontslag op staande voet, en zij derhalve weer werkzaam zou zijn voor Martinuscollege, een van partijen zich vroeg of laat toch weer bij de kantonrechter zou hebben gemeld met een verzoek tot ontbinding.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

**Datum uitspraak:** 12-09-2017

**ECLI:** ECLI:NL:RBNHO:2017:7424

**Zaaknummer:** 6062172

**Rechters:** P.G. Vroom

**Advocaten:** S. Vrij en A.C. Ranke

**Wetsartikelen:** 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW