

RECHTSPRAAK

werkneemster/werkgeefster

Huishoudelijke hulp werkzaam op basis arbeidsovereenkomst. Ontslag op staande voet dat ziet op functioneren en gedrag werknemer niet gerechtvaardigd. Kantonrechter houdt bij vaststellen hoogte billijke vergoeding rekening met kort verwacht dienstverband bij vernietigde opzegging.

Feiten

Werkneemster heeft met ingang van 13 februari 2017 huishoudelijke werkzaamheden bij werkgeefster verricht. Bij brief van 24 augustus 2017 is werkneemster door werkgeefster op staande voet ontslagen. Op 12 september 2017 heeft werkgeefster dit ontslag ingetrokken. Op 27 september 2017 heeft werkneemster haar werkzaamheden voor werkgeefster hervat. Begin oktober 2017 is werkneemster wederom door werkgeefster op staande voet ontslagen. Werkneemster heeft een verzoek gedaan om ten laste van werkgeefster (onder meer) een billijke vergoeding toe te kennen, omdat geen sprake is van een dringende reden voor ontslag op staande voet.

Oordeel

Kwalificatie overeenkomst

Naar het oordeel van de kantonrechter is in het onderhavige geval sprake van een gezagsverhouding. Een vermoeden dat dit het geval is, moet reeds worden aangenomen op grond van het wettelijke vermoeden van artikel 7:610a BW. Daar komt bij dat werkgeefster zich er zelf in de gedingstukken op heeft beroepen dat zij aan werkneemster bepaalde aanwijzingen kon geven ten aanzien van haar werktijden, vakanties, pauzes, alsmede over de wijze waarop de werkzaamheden uitgevoerd dienden te worden. Ook het feit dat werkgeefster werkneemster tot twee keer toe op staande voet heeft ontslagen vormt een aanwijzing dat ook werkgeefster meende dat zij gezag had over werkneemster. De kantonrechter concludeert daarom dat werkneemster bij werkgeefster werkzaam is geweest op basis van een arbeidsovereenkomst.

Ontslag op staande voet

Naar het oordeel van de kantonrechter is het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig gegeven. Uit de ontslagbrief blijkt dat de reden voor het ontslag op staande voet is gelegen in

het feit dat werkneemster haar werkzaamheden niet goed uitvoerde en dat daarin geen verbetering optrad nadat werkneemster hierop werd aangesproken. Naar het oordeel van de kantonrechter kan het feitencomplex in dit geval geen dringende reden voor ontslag op staande voet opleveren, nu deze omstandigheden zien op het (dis)functioneren van werkneemster.

Billijke vergoeding

Nu hiervoor is geoordeeld dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is, moet het verzoek van werkneemster om toekenning van een billijke vergoeding worden toegewezen. De kantonrechter zal de billijke vergoeding vaststellen op een bedrag van € 3.000 bruto. Daartoe is enerzijds redengevend dat het werkgeefster te verwijten valt dat ze werkneemster onterecht op staande voet heeft ontslagen, maar anderzijds dat sprake was van een kort dienstverband en dat werkneemster (in eerste instantie) heeft ingestemd met opzegging van het dienstverband. Derhalve is niet aannemelijk, zoals werkneemster stelt, dat het dienstverband nog jaren had geduurd.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 05-02-2018

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2018:1188

Zaaknummer: 6510557 AZ VERZ 17-90

Rechters: S. Ketelaars-Mast

Advocaten: M.A.J. van Hulten en P.J. de Bruin

Wetsartikelen: 7:610 BW, 7:610a BW, 7:610b BW, 7:671 BW, 7:672 lid 10 BW, 7:678 BW en 7:681 lid 1 BW