

RECHTSPRAAK

werkneemster/werkgeefster

Geen dringende reden voor ontslag op staande voet. Reactie van werkneemster via e-mail naar alle collega's is niet onbegrijpelijk gezien conflict met personeelsfunctionaris en angststoornis. Verzoek tot billijke vergoeding toegewezen.

Feiten

Werkneemster is op 3 september 2012 in dienst getreden bij werkgeefster als lerares basisonderwijs. Op 24 april 2018 is werkneemster bevallen van haar derde kind. Op 3 juli 2018 heeft werkneemster zich ziek gemeld. Op 6 juli 2018 heeft werkneemster de bedrijfsarts bezocht. Deze heeft vastgesteld dat werkneemster tijdelijk niet belastbaar is voor eigen of aangepast werk vanwege psychische, fysieke en energetische beperkingen. Op 10 juli 2018 heeft een re-integratiegesprek plaatsgevonden tussen werkneemster en de personeelsfunctionaris van werkgeefster. Het gesprek is uitgemond in een woordenwisseling. Op 11 juli 2018 heeft werkneemster melding bij de politie gedaan van intimidatie en bedreiging door de personeelsfunctionaris. Op 19 juli 2018 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen werkneemster en de directie van werkgeefster. Afgesproken is om in plaats van de personeelsfunctionaris een casemanager van de Arbodienst aan te stellen om werkneemster bij haar re-integratie te begeleiden. Op 27 juli 2018 heeft werkneemster de bedrijfsarts opnieuw bezocht. Uit het verslag van 11 september 2018 van de casemanager blijkt dat werkneemster op die dag voor het eerst naar haar werkplek is geweest voor contact met haar collega's. Op 25 september 2018 heeft de personeelsfunctionaris via een anoniem nummer met werkneemster gebeld. Werkneemster heeft de verbinding vrijwel direct verbroken. Bij sms-bericht van 25 september 2018 heeft de echtgenoot van werkneemster aan de personeelsfunctionaris gereageerd: '...Mocht jij haar nog een keer op wat voor manier dan ook proberen te bereiken, dan heb je voortaan met mij te maken.' Kort daarna heeft werkneemster bij e-mail aan de personeelsfunctionaris en de overige medewerkers van werkgeefster bericht: 'jij hebt mij bedreigt (dat er wat zal gebeuren met mijn gezin, mijn kinderen, mijn man)! Dit weet de arbo dienst, bedrijfsarts, politie, inspectie, uuv, kortom iedereen.' Jij weet dat jij geen contact met mij mag hebben maar toch ga jij mij anoniem bellen!'. Op 27 september 2018 is werkneemster door werkgeefster op staande voet ontslagen. Als dringende reden wordt opgegeven dat de echtgenoot van werkneemster een personeelslid van werkgeefster ernstig heeft bedreigd en het door werkneemster verspreiden van onjuiste informatie over deze medewerker per e-mail en het zenden daarvan aan alle 120 werknemers van werkgeefster. Werkgeefster verwijt werkneemster dat zij door dit laatste de goede naam van de

personeelsfunctionaris en zijn positie binnen werkgeefster ernstig heeft beschadigd. Werkneemster is van mening dat geen sprake is van een dringende reden en verzoekt onder meer een billijke vergoeding en immateriële schadevergoeding.

Oordeel

De kantonrechter is van mening dat de door werkgeefster gestelde dringende reden voor het gegeven ontslag op staande voet ontbreekt. Toen de personeelsfunctionaris ondanks de aanstelling van een casemanager van de Arbodienst toch weer telefonisch contact met werkneemster opnam, was de bedrijfsarts op de hoogte van de bij werkneemster vastgestelde angststoornis. Dat dit wellicht niet bij de directie van werkgeefster bekend was, neemt niet weg dat zij zich er wel degelijk van bewust was dat werkneemster grote moeite had met de personeelsfunctionaris. In die context is niet begrijpelijk dat werkgeefster zodanig zwaar tilt aan de reactie van werkneemster op de belpoging van de personeelsfunctionaris, dat zij meent dat dit een ontslag op staande voet rechtvaardigt. Daar komt bij dat het sms-bericht van de echtgenoot van werkneemster geen ernstig bedreigende tekst bevat. Veeleer lijkt er sprake te zijn van een verontruste echtgenoot die zich zorgen maakt om het welzijn van zijn (arbeidsongeschikte) vrouw. Ook de e-mail van werkneemster aan alle medewerkers enige minuten later moet in dit licht worden beoordeeld. Normaal gesproken zou een dergelijk bericht disproportioneel zijn. Echter, nu werkneemster ondanks haar melding bij onder meer de politie en de directie toch weer werd benaderd door de personeelsfunctionaris, is niet geheel onbegrijpelijk dat zij zich gedwongen heeft gevoeld om naar dit extreme middel te grijpen. Ook als ervan wordt uitgegaan dat er objectief gezien onvoldoende aanleiding was voor zo'n vergaande actie, dan nog is er onder deze omstandigheden onvoldoende aanleiding om over te gaan tot ontslag op staande voet. Van werkgeefster had als professionele werkgever mogen worden verwacht dat zij alvorens tot dit uiterste middel over te gaan eerst alle alternatieven had onderzocht. Dit klemt met name omdat zij werkneemster niet eerst in de gelegenheid heeft gesteld om haar actie (en die van haar man) nader toe te lichten. Tevens had ook op een andere manier kunnen worden ingegrepen, bijvoorbeeld door het sturen van een rectificatie. Het verzoek van werknemer tot toekenning van een billijke vergoeding wordt toegewezen omdat een niet rechtsgeldige opzegging in beginsel ernstig verwijtbaar wordt geacht. Voor de hoogte van de vergoeding wordt rekening gehouden met de situatie dat het niet onmogelijk is dat nader onderzoek zou hebben uitgewezen dat de verhoudingen tussen partijen zodanig onder spanning zijn komen te staan, dat voortzetting van het dienstverband niet wenselijk was, ook gelet op de gezondheidssituatie van werkneemster. Het had op de weg van werkgeefster gelegen om in dat geval een regulier ontbindingsverzoek in te dienen en de uitkomst daarvan af te wachten. Ook betreft de kantonechter de aan werkneemster toekomende transitievergoeding en gefixeerde schadevergoeding bij zijn oordeel alsmede het feit dat werkneemster een voor haar voorheen zeer passende werkkring verliest. Ten aanzien van dit laatste wordt opgemerkt dat geenszins is uit te sluiten dat werkneemster te zijner tijd weer op haar vakgebied aan het werk zal komen, gelet op de grote vraag naar basisschoolleerkrachten. De kantonrechter ziet aanleiding om de transitievergoeding en de gefixeerde schadevergoeding in de billijke vergoeding te verdisconteren en acht een totale

vergoeding van € 40.000 bruto billijk.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 17-01-2019

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2019:280

Zaaknummer: 7344971

Rechters: C.L.J.M. de Waal

Advocaten: S. Besli en B.T. Brouwer

Wetsartikelen: 7:671 BW, 7:677 BW en 7:681 BW