

## RECHTSPRAAK

***Werknemer die niet tijdig gevolg geeft aan uitnodigingen voor overleg over een arbeidsovereenkomst met vaste arbeidsomvang en een melding wegens vermeend kindermisbruik, ten onrechte op staande voet ontslagen. Toekenning van de billijke vergoeding en de transitievergoeding en veroordeling tot betaling van achterstallig salaris.****Feiten*

Werknemer is sinds 1 juli 2009 op basis van een oproepovereenkomst als taxichauffeur in dienst van werkgever tegen een salaris van € 14,24 bruto per uur, exclusief 8,85% vakantierechten en 8% vakantietoeslag, die maandelijks worden uitbetaald. Werknemer vervoerde dagelijks op afroep schoolkinderen. In maart 2020 respectievelijk begin 2021 klopt werknemer bij werkgever aan voor compensatie van zijn inkomensverlies, omdat er ten gevolge van de coronapandemie geen kinderen meer te vervoeren waren. Werkgever geeft aan niet tot compensatie over te kunnen gaan, omdat geen gebruik kon worden gemaakt van de NOW-regelingen. Werknemer verzoekt vervolgens om een arbeidsovereenkomst met een vaste arbeidsomvang. Er ontstaat discussie over de omvang van de werkzaamheden en het functioneren van werknemer. Werknemer wordt op 4 maart 2021 vrijgesteld van werkzaamheden. Een voorstel van werkgever om te komen tot een beëindiging van het dienstverband wordt afgewezen. Ook over de gemiddelde arbeidsomvang per maand bereiken partijen geen overeenstemming. Vervolgens wordt werknemer opgeroepen te komen werken, waarop een ziekmelding volgt. Vanaf de periode van ziekmelding heeft werkgever werknemer bij herhaling tevergeefs uitgenodigd om overleg te voeren over de arbeidsovereenkomst met een vaste arbeidsomvang en over een melding wegens vermeend kindermisbruik. Er volgt een discussie over de inhoud van een rapportage van de bedrijfsarts met betrekking tot de vraag of werknemer wel of niet in staat was om een gesprek te voeren. Werkgever stelt zich op het standpunt dat werknemer de bedrijfsarts zou hebben voorgelogen en zijn re-integratie zou hebben belemmerd. Op 1 juli 2021 wordt werknemer op staande voet ontslagen. Werknemer betwist het ontslag op staande voet en verzoekt de kantonrechter werkgever te veroordelen tot betaling van de billijke vergoeding, de transitievergoeding, de gefixeerde schadevergoeding en het achterstallig salaris. Werkgever verzoekt afwijzing en stelt zich op het standpunt dat als de beëindiging niet door het ontslag op staande voet zou zijn geëindigd de arbeidsovereenkomst op korte termijn wegens een verstoorde arbeidsverhouding tot een einde zou zijn gekomen.

*Oordeel*

De kantonrechter stelt op de eerste plaats vast dat werkgever een tweetal klachten over de wijze van werken door werknemer onvoldoende heeft onderbouwd. Vervolgens oordeelt de kantonrechter dat ook niet kan worden vastgesteld of werknemer de bedrijfsarts onjuist zou hebben geïnformeerd. Ook de weigering wegens de korte termijn waarop werkgever werknemer heeft uitgenodigd voor een gesprek en het feit dat werknemer met het oog op de melding van vermeend kindermisbruik niet zonder zijn gemachtigde wilde komen, kan werknemer niet worden tegengeworpen. Het ontslag op staande voet is naar het oordeel van de kantonrechter ten onrechte ingeroepen. Werkgever wordt veroordeeld tot betaling van een billijke vergoeding van ruim € 10.000, waarop de gefixeerde schadevergoeding in mindering is gebracht, alsook de transitievergoeding (ruim € 2.000) en een bedrag aan achterstallig loon.

---

**Instantie:** Rechtbank Den Haag

**Datum uitspraak:** 07-12-2021

**ECLI:** ECLI:NL:RBDHA:2021:13704

**Zaaknummer:** 9421459

**Rechters:** M. Nijenhuis

**Advocaten:** T. Bouwman-Huisman en A.W.A. Varkevisser

**Wetsartikelen:** 7:610b BW, 7:628a lid 5 BW, 7:672 lid 11 BW, 7:673 BW en 7:681 BW