

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet. Geen dringende reden. Aanpassen rooster mag alleen in redelijkheid en na overleg. Afwijzing voorstel werkneemster door werkgeefster is onredelijk. Geen werkweigering. Toewijzing gefixeerde schadevergoeding, transitievergoeding en beperkte billijke vergoeding.

Feiten

Werkgeefster exploiteert een restaurant. Werkneemster is op 13 juli 2021 bij werkgeefster in dienst getreden als medewerkster bediening, voor gemiddeld 38 uur per week. Partijen zijn voor de duur van zeven maanden, de periode van 13 juli 2021 tot 13 februari 2022, schriftelijk een arbeidsovereenkomst aangegaan met daarin een afwijkende (tussentijdse) opzegtermijn voor zowel werkneemster als werkgeefster. Werkneemster is na 12 februari 2022 werkzaam gebleven en het salaris bedroeg laatstelijk € 1.756,20 bruto per maand bij een gemiddelde arbeidsduur van 38 uur per week, exclusief uitbetaling van vakantiedagen en vakantietoeslag. Binnen de onderneming van werkgeefster zijn huisregels van toepassing, onder meer met betrekking tot de werktijden en het rooster. In verband met uitval wegens ziekte van een collega eind november 2022 ontstaat er via Whatsapp een discussie over het rooster en de inzet van werkneemster, waarbij werkgeefster dreigt met een ontslag op staande voet. Per brief van 29 november 2022 wordt werkneemster op staande voet ontslagen onder meer wegens het weigeren om een dienst van een zieke collega over te nemen, dan wel het daaraan stellen van voor werkgeefster onacceptabele voorwaarden. Er is een eindafrekening opgesteld met een negatief bedrag in verband met plus- en minuren. Werkgeefster heeft op 12 januari 2023, voor het geval het ontslag in een gerechtelijke procedure mocht worden vernietigd, schriftelijk aangezegd dat de arbeidsovereenkomst op 13 februari 2023 eindigt en niet zal worden verlengd. Werkneemster is sinds 1 januari 2023 bij een andere werkgever in dienst en verzoekt een verklaring voor recht dat er geen sprake is van een dringende reden en dat werkgeefster ernstig verwijtbaar heeft gehandeld en verzoekt veroordeling tot betaling van de transitievergoeding, de gefixeerde schadevergoeding en een billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat werkgeefster op 29 november 2022 geen dringende reden had om werkneemster op staande voet te ontslaan. Duidelijk is dat werkgeefster er belang bij had dat werkneemster op 30 november 2022 zou werken en ook dat zij dat niet heeft gedaan, maar dat maakt niet dat van werkweigering sprake was. Vast staat dat werkneemster voor 30 november 2022 niet was ingeroosterd. Werkgeefster mocht weliswaar in de gegeven situatie,

ook op zo korte termijn, het rooster aanpassen, maar alleen in redelijkheid en na overleg met werkneemster, zoals ook in artikel 3.4 van de cao en in de huisregels is bepaald. Van daadwerkelijk overleg met werkneemster en een redelijke aanpassing van het rooster is in dit geval echter geen sprake geweest, terwijl werkneemster daartoe, zo blijkt uit de correspondentie tussen partijen op 29 november 2022, wél bereid was en bovendien zelf een concreet voorstel voor een aanpassing heeft gedaan om tegemoet te komen aan de belangen van werkgeefster. Werkgeefster heeft de arbeidsovereenkomst dan ook niet rechtsgeldig opgezegd met als gevolg dat de verklaring voor recht wordt toegewezen. De gefixeerde schadevergoeding wordt toegekend, wat betekent dat de arbeidsovereenkomst bij een regelmatige tussentijdse opzegging op 29 november 2022, met inachtneming van een opzegtermijn van vier maanden, tot 1 april 2023 had voortgeduurd. Omdat de arbeidsovereenkomst is opgezegd in strijd met artikel 7:671 BW, waarmee de ernstige verwijtbaarheid van werkgeefster is gegeven, heeft werkneemster op grond van artikel 7:681 lid 1 aanhef en onder a BW in beginsel recht op een billijke vergoeding ter grootte van 1,5 maandsalaris inclusief vakantietoeslag en vakantie-uren. De transitievergoeding wordt vastgesteld op € 872,42 bruto. Werkgeefster dient bij eindafrekening nog een bedrag aan achterstallig salaris en kilometervergoeding te betalen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 04-05-2023

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2023:3069

Zaaknummer: 10301721 AZ VERZ 23-7

Rechters: C. Kool

Advocaten: J.J.M. Buining

Wetsartikelen: 7:625 BW, 7:628 BW; 7:668 BW; 7:671 BW; 7:673 BW; 7:677 BW; 7:678 BW; 7:681 BW; 7:686a BW