

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet disproportioneel. Werkgeefster had het loon van werknemer eerst moeten opschorten, voordat zij tot het uiterste sanctiemiddel van ontslag op staande voet mocht overgegaan.*Feiten*

Werkneemster treedt op 1 februari 2018 in dienst bij werkgeefster. Op zaterdag 30 september 2023 meldt werknemer zich gedurende de werkdag ziek. Hierna volgt regelmatig contact per Whatsapp over huisartsbezoek en contact met de bedrijfsarts. Op 13 oktober 2023 laat werknemer per Whatsapp weten nog altijd ziek te zijn, niet in staat te zijn te bellen of te werken en op advies rust te houden. Werkgeefster laat per Whatsapp weten hiermee niet akkoord te gaan. Werkneemster zou verplicht zijn contact te houden met werkgeefster. Vervolgens wordt werknemer op 14 oktober 2023 bij brief op staande voet ontslagen. Op 17 oktober 2023 stuurt de gemachtigde van werknemer een brief aan werkgeefster waarin zij te kennen geeft dat werknemer het niet eens is met het ontslag op staande voet. Werkneemster berust uiteindelijk in het ontslag en verzoekt de kantonrechter om werkgeefster te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding, de transitievergoeding en een vergoeding wegens onregelmatige opzegging. Werkgeefster voert gemotiveerd verweer.

*Oordeel**Onverwijld mededeling van de dringende reden*

Op basis van de brief van de gemachtigde van van 17 oktober 2023 en de stellingen in het verzoekschrift stelt de kantonrechter vast dat voor werknemer aanstonds duidelijk was welke redenen werkgeefster ten grondslag heeft gelegd aan het ontslag, zodat aan de eis van onverwijld mededeling daarvan is voldaan.

Dringende reden

De kantonrechter concludeert dat niet alle, maar wel een aantal afzonderlijke verwijten zoals genoemd in de ontslagbrief zijn komen vast te staan: werknemer heeft in strijd met de op haar op basis van de cao rustende verplichtingen gehandeld door tijdens haar arbeidsongeschiktheid niet thuis te zijn op de tijdstippen waarop zij daartoe verplicht was, niet (goed) bereikbaar te zijn voor werkgeefster en niet door te geven dat zij tijdelijk op een ander adres verbleef. Gelet op de aard van de overtredingen is de kantonrechter van oordeel dat het op de weg van werkgeefster had gelegen om werknemer eerst te waarschuwen voor eventuele arbeidsrechtelijke consequenties bij het aanhoudend overtreden van de op haar rustende verplichtingen. Hierbij geldt voor een situatie waarin een werknemer ziek is en

volgens werkgever niet voldoet aan redelijke controlevoorschriften, dat de werkgever het loon van werknemer kan en moet opschorten, voordat tot het uiterste sanctiemiddel van ontslag op staande voet wordt overgegaan. Dat heeft werkgeefster niet gedaan, zodat het ontslag op staande voet op basis hiervan disproportioneel is. Gelet op voorgaande overwegingen concludeert de kantonrechter dat geen sprake is van een dringende reden.

Vergoedingen

Werkgeefster heeft ernstig verwijtbaar gehandeld door werknemster ten onrechte ontslag op staande voet te geven. Dit maakt dat toekenning van een billijke vergoeding – naast de transitievergoeding en een vergoeding wegens onregelmatige opzegging – op zijn plaats is.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 11-01-2024

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2024:615

Zaaknummer: 10775784

Rechters: M.J.P. Heijmans

Advocaten: M.F.M. Groot Kormelink en G.J. Gerrits

Wetsartikelen: 7:677 BW