

RECHTSPRAAK

Onterecht gegeven ontslag. Geen sprake van dringende reden. Aannemelijk is dat het werkneemster als enige personeelslid van werkgever moeite kostte om de uiteenlopende taken tijdig en/of volledig uit te voeren. Vergoedingen van in totaal ongeveer 9500 euro toegewezen.

Feiten

Werkneemster is in 2022 bij werkgever in dienst getreden op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, namelijk voor de duur van zeven maanden. De arbeidsovereenkomst is vervolgens verlengd voor de duur van twaalf maanden en zou van rechtswege eindigen per 2023. Werkneemster was werkzaam in de functie van salonmedewerkster. Bij WhatsApp-bericht van 28 juli 2023 heeft werkgever aan werkneemster kenbaar gemaakt dat haar arbeidsovereenkomst niet zal worden verlengd. Op 8 september 2023 is werkneemster op staande voet ontslagen. Werkneemster heeft zich vervolgens ziek gemeld. Werkneemster verzoekt een verklaring voor recht dat geen sprake is geweest van een rechtsgeldig ontslag.

Oordeel

Werkgever heeft drie redenen aan het ontslag op staande voet ten grondslag gelegd. Volgens werkgever zou werkneemster in de eerste plaats geen, althans weinig, inspanningen verrichten om de agenda van de salon weer vol te krijgen en in de tweede plaats de aan haar opgedragen schoonmaakwerkzaamheden niet uitvoeren, terwijl zij deze op de schoonmaaklijst wel afvinkt. Werkgever heeft in zijn verweerschrift voorbeelden gegeven van niet dan wel te laat verrichte taken en/of opdrachten. Het niet of niet tijdig verrichten van taken/opdrachten kan echter volgens kantonrechter op zichzelf niet tot het oordeel leiden dat sprake is van een dringende reden voor ontslag op staande voet. Dit zou anders kunnen zijn indien een werknemer weigert om taken/opdrachten uit te voeren, maar uit wat partijen over en weer hebben aangevoerd en aan stukken hebben overgelegd, blijkt niet dat daarvan sprake is geweest. Aannemelijk is dat het werkneemster als enige personeelslid van werkgever moeite kostte om de uiteenlopende taken tijdig en/of volledig uit te voeren en dat het werk haar in die zin enigszins boven het hoofd groeide. Meer gepast zou zijn geweest om in dat geval constructief met werkneemster in gesprek te gaan, mede gelet op het naderende einde (van rechtswege) van het tijdelijke dienstverband. Dat is niet, althans onvoldoende, gebeurd. Ook wat betreft de derde genoemde ontslagreden is de kantonrechter van oordeel dat van een dringende reden geen sprake is. Op grond van wat werkgever heeft aangevoerd en aan

documenten is overgelegd, kan niet worden geconcludeerd dat werkneemster structureel en een meer dan marginaal deel van haar werktijd niet aan de bedongen arbeid heeft besteed. Werkgever heeft niet toegelicht en (nader) onderbouwd hoeveel tijd werkneemster concreet zou hebben gespendeerd op het internet, in die zin dat dat gekwalificeerd zou moeten worden als overmatig internetgebruik onder werktijd. Er is geen sprake van een dringende reden en de verklaring voor recht wordt aldus toegewezen. Werkneemster heeft recht op een gefixeerde schadevergoeding van € 3.980,15, een transitievergoeding van € 1.099,10 bruto en een billijke vergoeding van € 1.500.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 14-12-2023

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2023:6497

Zaaknummer: 10721417 / EJ VERZ 23-512

Rechters: J.A.M. van den Berk

Advocaten: S. Blom en S.L. Smits-Emons

Wetsartikelen: