

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst is ten onrechte in eerste aanleg ontbonden op de e-grond. Werkgeefster had nadat werknemster zonder afmelding niet op het werk verscheen, terwijl zij zich die week daarvoor elke dag ziek had gemeld, moeten nagaan of werknemster nog steeds ziek was.

Feiten

Sinds 15 juni 2020 is werknemster als vakkracht in dienst bij (de lunchroom van) CBG WFC B.V. Op 21 januari 2023 heeft werknemster een officiële waarschuwing gekregen in verband met het overtreden van de regels rondom het in- en uitklokken. Op 11 april 2023 heeft werknemster wederom een officiële waarschuwing gekregen wegens het op tien dagen te laat komen in maart 2023. Op 17 april 2023 heeft werknemster een laatste officiële waarschuwing gekregen wegens het te laat komen op vijf dagen in april 2023. Op 15, 18, 19, 21 en 22 april 2023 heeft werknemster zich telkens ziek gemeld. Op haar eerstvolgende werkdag, 25 april 2023, is werknemster zonder ziekmelding niet op werk verschenen. CBG WFC heeft werknemster diezelfde dag per brief op staande voet ontslagen wegens het zonder afmelding niet verschijnen op werk en het ondanks herhaalde waarschuwing blijven overtreden van de interne bedrijfsregels. Werknemster heeft in eerste aanleg onder andere verzocht het ontslag op staande voet te vernietigen. CBG WFC heeft in eerste aanleg voorwaardelijk, voor zover het ontslag op staande voet werd vernietigd, verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden vanwege een dringende reden, verwijtbaar handelen (e-grond), een verstoorde arbeidsverhouding (g-grond) of een combinatie van gronden (i-grond). De kantonrechter heeft het ontslag op staande voet vernietigd, omdat werknemster zich niet elke dag opnieuw ziek hoefde te melden en CBG WFC er van uit moest gaan dat werknemster op 25 april 2023 nog steeds ziek was. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst wel per 1 september 2023 op de e-grond ontbonden, omdat hij van oordeel was dat werknemster verwijtbaar heeft gehandeld door veelvuldig te laat te komen. Werknemster heeft tegen deze beslissing(en) hoger beroep ingesteld. CBG WFC heeft incidenteel appel ingesteld.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Ontslag op staande voet is terecht vernietigd

Allereerst oordeelt het hof dat de kantonrechter het door CBG WFC gegeven ontslag op staande voet terecht heeft vernietigd. Het hof gaat ervan uit dat sprake is van één waarschuwing voor het niet in- en uitklokken en één waarschuwing voor het te laat komen.

Deze feiten zijn onvoldoende om de gestelde dringende reden (mede of volledig) te kunnen dragen. Verder is het hof van oordeel dat van een werknemer niet kan worden verwacht dat hij/zij zich bij een voortdurende arbeidsongeschiktheid elke werkdag opnieuw ziekmeldt. Dat bij CBG WFC de verwachting is gewekt dat werkneemster zich, doordat zij dit wel elke dag deed, ook op 25 april 2023 zou ziekmelden in geval van ziekte is niet geheel onbegrijpelijk, maar het had op de weg van CBG WFC gelegen om bij de vaststelling van de afwezigheid contact met werkneemster te zoeken om te verifiëren of zij nog steeds ziek was. In plaats daarvan is zij (onterecht) direct overgegaan tot ontslag op staande voet.

De arbeidsovereenkomst is ten onrechte ontbonden

Verder oordeelt het hof dat de kantonrechter de arbeidsovereenkomst ten onrechte op de e- grond heeft ontbonden. Volgens het hof heeft de kantonrechter te snel geoordeeld dat sprake is van veelvuldig te laat komen en dat dit voldoende is om de arbeidsovereenkomst te ontbinden. Dat werkneemster te laat kwam, had namelijk te maken met het feit dat zij vaak wel op tijd aanwezig was en voor een gesloten deur stond. Verder oordeelt het hof ook hier dat CBG WFC had moeten nagaan of werkneemster nog ziek was toen zij op 25 april 2023 niet op het werk verscheen. Van een voldragen g- of i- grond is bovendien geen sprake, nu CBG WFC hieraan hetzelfde feitencomplex ten grondslag heeft gelegd. Dit betekent dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen ten onrechte is ontbonden. Derhalve bestaat grond voor herstel van de arbeidsovereenkomst dan wel een billijke vergoeding. Herstel van de arbeidsovereenkomst ligt – vanwege de relatief korte duur van het dienstverband, de voorgevallen incidenten, de voortdurende arbeidsongeschiktheid van werkneemster en het lange tijdsverloop sinds het vertrek van werkneemster bij CBG WFC – naar het oordeel van het hof echter niet in de rede. Het hof kiest er daarom voor aan werkneemster ambtshalve een billijke vergoeding van € 11.000 bruto toe te kennen. Bij de bepaling van de hoogte van die vergoeding heeft het hof er rekening mee gehouden dat werkneemster door haar arbeidsongeschiktheid anders nog twee jaar in dienst zou zijn, waarin zij salaris zou genieten, vakantiedagen zou opbouwen en een hogere transitievergoeding zou ontvangen aan het einde van het dienstverband.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 09-07-2024

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2024:1888

Zaaknummer: 200.333.463/01

Rechters: H.T. van der Meer, A.S. Arnold en F.J. van de Poel

Advocaten: M. Kartal en H.S. de Lint

Wetsartikelen: 7:683 lid 3 BW en 7:669 lid 3 onder e, g, i BW