

RECHTSPRAAK

Werknemer raakt betrokken bij schietpartij in metro. Werkgever ontslaat werknemer in proeftijd. Rechtsgeldig proeftijdontslag: geen verboden onderscheid wegens chronische ziekte.

Feiten

Werknemer is op 30 april 2024 in dienst getreden bij werkgever als schoonmaker op basis van een arbeidsovereenkomst voor acht maanden. Op 6 mei 2024 meldt werknemer zich ziek via WhatsApp met de tekst: “Broer ik kom niet vandaag naar werk ik ben ziek geworden”. De volgende dag is werknemer weer gaan werken. Op 12 mei 2024 raakt werknemer betrokken bij een schietpartij in de metro van of naar Hoek van Holland. De volgende morgen op 13 mei 2024 vraagt werkgever via WhatsApp of werknemer nog komt werken. Werknemer stuurt daarop een foto van zichzelf met een bebloed gezicht en bebloede kleding. Op een andere foto is te zien dat hij in een ziekenhuisbed ligt. Werknemer schrijft daarbij: “ik kom vandaag niet broer”. Werkgever vraagt wat er gebeurd is waarop werknemer schrijft dat twee mensen op hem schoten in de metro. In de middag van 13 mei 2024 is werknemer tijdens de proeftijd ontslagen. Werknemer is van mening dat de opzegging van de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig is. Het is discriminatoir omdat hij is ontslagen wegens chronische ziekte (artikel 1 en 4 onder b WGBH). Werknemer legt zich bij de opzegging neer, maar vraagt om een billijke vergoeding, een transitievergoeding en een gefixeerde schadevergoeding. In een e-mail van 10 juni 2024 heeft werkgever op verzoek van de gemachtigde van werknemer toegelicht dat het ontslag tijdens de proeftijd is gegeven wegens ongeoorloofde afwezigheid (tweemaal) en zich niet ziekmelden conform het re-integratieprotocol.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkgever zegt op dezelfde dag dat werknemer meldt niet te komen vanwege een schietincident in de metro, de arbeidsovereenkomst in de proeftijd op. Werknemer wijst op het bericht van werkgever, waarin staat dat werknemer zich ‘weer kan inschrijven als hij zover is dat hij weer wil werken’. Werknemer stelt dat dit aangeeft dat zijn ontslag verband houdt met ziekte en begrijpt het bericht als een uitnodiging om terug te keren wanneer hij weer kan werken. Werkgever stelt dat dit was omdat bij werkgever de indruk bestond dat werknemer niet gemotiveerd is om te werken, omdat hij zich in twee weken tweemaal ziekmeldt, meerdere keren te laat komt en vaak op zijn telefoon zit tijdens het werk. Die ochtend vraagt werkgever rond 7 uur of werknemer komt werken; pas om 9.14 uur volgt een reactie.

Werknemer stelt echter niets waaruit blijkt dat werkgever bij het proeftijdontslag vermoedt

dat sprake is van een chronische ziekte. Beide partijen verklaren dat zij elkaar voor indiensttreding niet kenden. Hoewel een schietincident impact kan hebben, hoeft dit niet tot chronische klachten te leiden. Werkgever weet ook niets over de details van het incident en heeft op 13 mei 2024 enkel WhatsApp-contact met werknemer. Er is geen aanwijzing dat werkgever blijvende klachten vermoedt. Werkgever geeft als reden voor het ontslag ongeoorloofde afwezigheid en het niet volgen van het verzuimprotocol. In een e-mail van 10 juni 2024 schrijft werkgever dat werknemer zich na minder dan een week werken ziekmeldt via WhatsApp en een week later opnieuw, pas uren na aanvang van de werkdag. Werknemer stelt dat hij niet is gewezen op een schending van het verzuimprotocol; werkgever stelt van wel. Dit is echter niet relevant, omdat een werkgever een werknemer in de proeftijd mag ontslaan als die zich in een korte periode tweemaal ziekmeldt in strijd met verzuimregels. Uit niets blijkt dat werkgever weet of kan weten dat langdurig verzuim dreigt of sprake is van een chronische ziekte. Weliswaar is door een brief van een psycholoog bevestigd dat werknemer PTSS heeft opgelopen als gevolg van de schietpartij, maar niet staat vast dat het altijd chronisch is. In het geval van werknemer staat onvoldoende vast dat zijn PTSS chronisch is. Het incident vond kort geleden plaats, en de behandeling door een psycholoog is nauwelijks gestart omdat werknemer afspraken afzegt en niet tijdig reageert op oproepen. Het ontslag is dus niet in strijd met het verbod op onderscheid wegens chronische ziekte.

Vergoedingen

Het verzoek om een billijke vergoeding en gefixeerde schadevergoeding wordt afgewezen. Wel heeft werknemer recht op een pro-ratatransitievergoeding over de gewerkte periode, die werkgever stelt te hebben betaald en door werknemer niet is betwist.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 11-11-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:11385

Zaaknummer: 11208604 VZ VERZ 24-6603

Rechters: C.J. Frikkee

Advocaten: N.M. Fakiri en J.J.M. Damen

Wetsartikelen: 1 WGHb, 4 onder b WGHb en 7:676 lid 1 BW