

RECHTSPRAAK

Zieke werkneemster ten onrechte op staande voet ontslagen omdat zij niet op gesprek bij werkgever is verschenen. Een zieke werknemer sommen de volgende ochtend op een afspraak te verschijnen onder dreiging van ontslag op staande voet, is volstrekt onredelijk. Geen redelijke instructie werkgever.

Feiten

Werkneemster is op 8 april 2024 bij Menzies Aviation Services B.V. (hierna: Menzies) in dienst getreden als beveiligster. Werkneemster heeft zich op 4 juli 2024 ziekgemeld via een WhatsApp-bericht naar het hoofd security. Menzies heeft daarop laten weten dat dit niet de juiste manier van ziekmelden is en dat werkneemster na de ziekmelding ook niet telefonisch bereikbaar was. Vanwege het niet verschijnen op het werk op 5 juli 2024 heeft Menzies tijdelijk de loonbetaling aan werkneemster opgeschort. De bedrijfsarts heeft na een consult op 12 juli 2024 geoordeeld dat zowel sprake is van een conflict tussen partijen als van ziekte van werkneemster. Op 22 juli 2024 heeft werkneemster zich beter gemeld, om zich twee dagen later opnieuw ziek te melden, nu bij de duty manager. Op 24 juli 2024 heeft Menzies werkneemster uitgenodigd voor een gesprek op 25 juli 2024. Werkneemster heeft nog dezelfde dag aan Menzies laten weten dat zij vanwege een zeer belangrijke en onverwachte afspraak die op hetzelfde tijdstip plaatsvindt, niet aanwezig kan zijn. Menzies heeft laten weten het niet op prijs te stellen dat werkneemster de afspraak afzegde en daarnaast haar ziekmelding niet te accepteren, omdat dit – volgens Menzies ten onrechte – via de duty manager is doorgegeven. Menzies heeft werkneemster op 29 juli 2024 uitgenodigd voor een gesprek op 30 juli 2024 om 10.00 uur, op straffe van ontslag op staande voet. Op 30 juli 2024 is werkneemster op staande voet ontslagen (per e-mail verzonden om 11:27 uur), vanwege het niet verschijnen op de afspraak van 10.00 uur. Werkneemster heeft diezelfde dag om 11:50 uur aan Menzies laten weten de afspraak niet te kunnen nakomen vanwege een medische afspraak. Werkneemster maakt aanspraak op de transitievergoeding, een vergoeding wegens onregelmatig ontslag, een billijke vergoeding en een verklaring voor recht dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is.

Oordeel

De kantonrechter stelt voorop dat werkneemster zich op 24 juli 2024 heeft ziekgemeld bij een duty manager. Hoewel Menzies heeft aangevoerd dat de duty manager niet bevoegd is om ziekmeldingen in behandeling te nemen, heeft de duty manager de ziekmelding van werkneemster wel aangenomen en in het systeem van Menzies geregistreerd. Dat Menzies de

ziekmelding vervolgens uit het systeem heeft gehaald, omdat deze niet via de juiste route was gedaan, neemt niet weg dat Menzies (dus) bekend was met het feit dat werkneemster (nog steeds) ziek was. Bovendien heeft werkneemster over de ziekmelding verklaard dat zij eerst heeft geprobeerd haar leidinggevende te bereiken, maar dat zijn telefoon uitstond. Daar komt bij dat de bedrijfsarts op 15 juli 2024 heeft gerapporteerd dat nog enige hersteltijd te verwachten was en dat sprake was van een arbeidsconflict. De nieuwe ziekmelding kan dan ook niet uit de lucht zijn komen vallen voor Menzies.

Menzies heeft werkneemster op 29 juli 2024 opgeroepen voor een gesprek de volgende ochtend, op 30 juli 2024 om 10:00 uur. De kantonrechter vindt het volstrekt onredelijk om een zieke werknemer te sommeren de volgende ochtend op een afspraak te verschijnen onder dreiging van een ontslag op staande voet. Het kan werkneemster dan ook – gelet op de korte oproepingstermijn – niet worden verweten dat zij pas ná het moment waarop het gesprek had moeten plaatsvinden aan Menzies heeft laten weten dat zij vanwege een medische afspraak verhinderd was. Dit geldt temeer nu werkneemster ter zitting heeft toegelicht dat zij kampt met paniekaanvallen, slapeloosheid (met een verwijzing naar een slaapkliniek) en een stressvolle thuissituatie. Van Menzies had mogen worden verwacht dat zij samen met werkneemster op zoek zou gaan naar een andere datum voor een gesprek. Naar het oordeel van de kantonrechter was van een redelijke instructie of opdracht door Menzies dan ook geen sprake en haalt ‘het niet verschijnen van werkneemster’ in de gegeven omstandigheden bij lange na de hoge lat van de dringende reden niet. Het ontslag op staande voet is dan ook ten onrechte gegeven.

De kantonrechter kent een billijke vergoeding toe van € 7.692,07 bruto, een vergoeding wegens onregelmatige opzegging van € 2.648,32 en de transitievergoeding van € 340,77 bruto.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 12-12-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:12102

Zaaknummer: 11326082 \ AO VERZ 24-117

Rechters: M. Woerdman

Advocaten: B. Blanckenburg en L.M. van der Sluis

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW