

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet. Werkneemster berust in het ontslag en verzoekt onder andere een billijke vergoeding. Kantonrechter oordeelt het verleende ontslag niet rechtsgeldig en wijst gevraagde vergoedingen grotendeels toe.*Feiten*

Werkneemster is op 1 maart 2024 in dienst getreden bij werkgever. Op 23 april 2024 heeft werkneemster zich bij werkgever ziek gemeld. Werkgever vertrouwt de ziekmelding niet maar schakelt pas in een laat stadium de arbodienst in. Intussen schrijft werkgever aan werkneemster dat ontslag zal worden gevraagd en verwijt hij werkneemster dat zij het (niet aan haar bekend gemaakte) verzuimprotocol niet volgde. Ook verlangt werkgever een dokterverklaring en wekelijks telefonisch contact om te kunnen inschatten of werkneemster nog ander passend werk kan verrichten. Werkgever verwijt werkneemster uiteindelijk dat zij zonder toestemming op vakantie is gegaan en een uitnodiging voor een gesprek heeft genegeerd. Vervolgens volgt ontslag op staande voet. Werkneemster berust in het ontslag en verzoekt om een billijke vergoeding, de gefixeerde schadevergoeding en de transitievergoeding.

Oordeel

Tussen partijen staat vast dat werkneemster zich op 23 april 2024 bij werkgever ziek heeft gemeld. Over de omstandigheden die tot de ziekmelding hebben geleid verschillen partijen van mening. Volgens werkgever is de ziekmelding gevolgd op discussies met werkneemster over onder andere de zwaarte van de werkzaamheden, de (wijziging van de) plaats waar een deel van het werk moest worden verricht en over pauzetijden. Werkneemster erkent dat er direct nadat zij bij werkgever kwam te werken problemen ontstonden tussen haar en werkgever, die uiteindelijk tot haar ziekmelding hebben geleid. Naar het oordeel van de kantonrechter is werkgever daar vervolgens niet goed mee omgegaan, en wel op zo'n wijze dat dit heeft geleid tot een escalatie in de vorm van het verleende ontslag op staande voet. Het berichtenverkeer tussen partijen, waaruit het bovenstaande slechts een deel samengevat weergeeft, getuigt niet bepaald van een constructieve, op herstel van werkneemster gerichte aanpak van haar verzuim door werkgever. De (herhaalde) aankondiging van een ontslagaanvraag ziet bovendien niet op een wens tot herstel. Duidelijk is dat werkgever de ziekmelding niet vertrouwde. Het veronderstelde niet nakomen van afspraken door werkneemster stoorde werkgever kennelijk zozeer, dat hij bij brief van 16 mei 2024 aan werkneemster een officiële waarschuwing gaf voor het niet naleven van regels die in geval van

ziekteverzuim binnen de onderneming gelden en voor het niet voldoen aan zijn verzoek om de sleutel van het object waar werkneemster gewoonlijk werkzaam was in te leveren, én vervolgens in een e-mail van 2 juli 2024 aan werkneemster heeft laten weten dat het loon niet langer werd uitbetaald omdat zij zich niet zou hebben gehouden aan de afspraak om werkgever iedere vrijdag telefonisch te informeren omtrent het ziekteverloop. Bij brief van 14 augustus 2024 heeft werkgever aan werkneemster ontslag op staande voet verleend wegens “(..) structureel negeren van u werkgever en niet nakomen van afspraken, het negeren van uitnodigingen voor het een gesprek (13 augustus 2024 om 13.00 uur) en het zonder toestemming van de werkgever op vakantie gaan (waarbij wij u al duidelijk hebben aangegeven dat u voor deze periode geen aanvraag voor vakantie heeft gedaan)”. Naar het oordeel van de kantonrechter zijn deze redenen zelfstandig, noch in samenhang met elkaar, voldoende dringend om het ontslag op staande voet te rechtvaardigen. Het voert te ver om werkneemster te verwijten dat zij werkgever structureel negeerde en afspraken niet nakwam. De andere aangevoerde dringende reden, nl. dat werkneemster geen toestemming had om op vakantie te gaan - zij had, zoals werkgever ter zitting vermeldde, enkel haar vakantieperiode genoemd - is evenmin voldoende om het ontslag op staande voet te rechtvaardigen. Werkneemster was namelijk door ziekte niet inzetbaar om werkzaamheden uit te voeren. De kantonrechter oordeelt het verleende ontslag niet rechtsgeldig en wijst de gevraagde vergoedingen grotendeels toe. Bij de berekening van de transitievergoeding wordt op grond van de toepasselijke cao rekening gehouden met het dienstverband bij een vorige werkgever. De gefixeerde schadevergoeding is geen loon. De over die vergoeding gevorderde wettelijke verhoging wordt daarom afgewezen. Het tegenverzoek van werkgever, gebaseerd op de stelling dat werkneemster zich niet als goed werkneemster heeft gedragen, wordt eveneens afgewezen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 26-11-2024

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2024:8063

Zaaknummer: 11306665

Rechters: Nuijten en Eijssen-Vruwink

Advocaten: M.J. Blom en L.G.C.M. de Wit

Wetsartikelen: 7:677 BW