

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet is onrechtmatig gegeven. Van werkweigering geen sprake en ook de overige verwijten vormen geen dringende reden voor een ontslag op staande voet.*Feiten*

Werkneemster is per 4 januari 2022 bij werkgeefster in dienst getreden voor een bepaalde tijd (tot 1 januari 2023) in de functie van secretaresse, met een aanstelling van 8 uren per week. Dit contract is verlengd tot 1 januari 2024 en vervolgens is er per 1 januari 2024 een derde overeenkomst aangegaan tot en met 31 december 2024. In de arbeidsovereenkomst is een tussentijds opzegbeding opgenomen. Werkneemster werkte laatstelijk op basis van een parttimedienstverband. Op 20 maart 2024 meldt werkneemster zich ziek. Er volgt een WhatsApp-gesprek tussen partijen waarin werkneemster uitgebreid haar ziekte beschrijft.

Begin mei 2024 biedt werkgeefster werkneemster een beëindigingsovereenkomst aan, maar werkneemster weigert deze te tekenen. Op 17 mei 2024 ontvangt werkneemster een officiële waarschuwing vanwege werkweigering. Vervolgens ontslaat werkgeefster werkneemster op 23 mei 2024 op staande voet, omdat werkneemster volgens haar onwillig was om de verstoorde werkrelatie op te lossen. In de ontslagbrief wordt gesteld dat werkneemster meerdere keren werk heeft geweigerd en de werkrelatie onherstelbaar verstoord is. De gemachtigde van werkneemster stuurt werkgeefster op 24 juni 2024 een brief waarin hij te kennen geeft dat het ontslag op staande voet volgens hem niet rechtsgeldig is gegeven. Werkgeefster reageert hierop op 2 juli 2024 en houdt vast aan het gegeven ontslag. Vervolgens vindt nog correspondentie over en weer plaats.

Werkneemster stelt dat het ontslag op staande voet onregelmatig is gegeven, aangezien er volgens haar geen dringende reden voor het ontslag was. Zij was nog steeds ziek en kan niet gedwongen worden om een vaststellingsovereenkomst te tekenen zonder medische beoordeling. Werkgeefster verzet zich en stelt dat het ontslag op staande voet wel rechtsgeldig is, omdat werkneemster meerdere keren werk heeft geweigerd en zich niet aan de werktijden hield. Volgens haar was er sprake van een onoplosbaar verstoord werkrelatie. Werkgeefster betoogt ook dat haar financiële situatie te slecht is om de verzochte bedragen te betalen.

Werkneemster verzoekt bij de kantonrechter - samengevat - om het ontslag op staande voet onregelmatig te verklaren en werkgeefster te veroordelen tot betaling van een transitievergoeding, betaling van een vergoeding voor het tegoed aan vakantiedagen, schadeloosstelling, een billijke vergoeding van € 5.000 netto, buitengerechtelijke incassokosten, wettelijke rente over de voorgaande vorderingen en proceskostenvergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Voorop staat dat het aan werkgeefster is om op het moment dat een werknemer zich ziekmeldt, en zeker als zij twijfelt of er wel sprake is van ziekte die werkhervatting zou belemmeren, een bedrijfsarts in te schakelen. Dat heeft werkgeefster echter niet gedaan. Nadat bij haar het vermoeden rees dat werkneemster niet arbeidsongeschikt was, heeft zij werkneemster (mede) op basis van dat vermoeden op staande voet ontslagen, in plaats van dat zij de bedrijfsarts heeft ingeschakeld. Werkgeefster heeft hierover tijdens de zitting verklaard dat werkneemster op 16 mei 2024 een paar uur is komen werken en een fitte indruk op haar maakte. Werkneemster heeft op haar beurt verklaard dat zij zich die dag helemaal niet lekker voelde, maar zich door het bericht van werkgeefster dat zij anders ontslag op staande voet zou krijgen, gedwongen voelde om naar het werk te komen. De kantonrechter wijst erop dat het niet aan werkgeefster is om te oordelen of werkneemster al dan niet ziek is en of zij haar werkzaamheden kan verrichten, ook niet indien zij - zoals zij stelt - zelf niet-praktiserend arts is. Het moet er dan ook voor worden gehouden dat werkneemster zich op goede gronden heeft ziekgemeld. Dat betekent dat van werkweigering geen sprake is geweest en werkgeefster werkneemster op die grond niet op staande voet had mogen ontslaan. Overigens heeft werkneemster een brief van het UWV overgelegd waaruit blijkt dat zij bij de andere werkgever waar zij ten tijde van het ontslag werkte ook ziekgemeld was en uit hoofde van die dienstbetrekking een Ziektewetuitkering ontvangt.

Daarnaast oordeelt de kantonrechter dat verwijten zoals dat werkneemster weinig uren zou hebben gewerkt en zich niet aan haar werktijden hield, evenmin lijden tot een rechtsgeldig ontslag op staande voet. Het had in die situatie op de weg van werkgeefster gelegen om dat bespreekbaar te maken met werkneemster. Dat zij dat heeft gedaan, is niet gesteld of gebleken. Om dan ineens (onder meer) op die grond een ontslag op staande voet te geven, is disproportioneel.

Ook wijst de kantonrechter erop dat een verstoorde arbeidsrelatie geen (dringende) reden is voor een ontslag op staande voet. Een werknemer en een werkgever zullen in een dergelijke situatie eerst moeten proberen de relatie te herstellen, al dan niet met de hulp van een derde, bijvoorbeeld een mediator.

Vergoedingen

Gelet op voorgaande overwegingen concludeert de kantonrechter dat er geen sprake is van een dringende reden als bedoeld in artikel 7:678 BW. Daarom is het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig gegeven. De arbeidsovereenkomst zou zonder deze situatie van rechtswege zijn geëindigd per 31 december 2024. De kantonrechter wijst daarom de vergoeding wegens onregelmatige opzegging toe, inclusief wettelijke rente. Ook wordt de transitievergoeding toegewezen.

Verder heeft werkgeefster ook de opgebouwde vakantiedagen en gemaakte BIK-kosten aan werkneemster te betalen, evenals een billijke vergoeding van € 2.278,80 bruto, gelet op het ernstig verwijtbaar handelen en rekening houdend met de omstandigheden. De wettelijke

rente over deze vergoedingen is verschuldigd. De kantonrechter oordeelt verder dat werkgeefster de proceskosten moet dragen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 27-09-2024

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2024:9393

Zaaknummer: 11252294 \ HA VERZ 24-44

Rechters: M.J.C. van Leeuwen

Advocaten: A.J.T.J. Meuwissen

Wetsartikelen: 7:678 BW, 7:677 BW, 7:672 lid 11 BW, 7:681 BW en 7:673 lid 1 BW