

RECHTSPRAAK

werkgeefster/werkneemster

Tijdens ziekteperiode werkzaamheden verrichten in restaurant partner en naar buitenland vertrekken zonder melding aan werkgeefster geen dringende redenen voor ontslag op staande voet. Werkgeefster heeft de als dringende redenen gekwalificeerde feiten in subjectieve zin gerelativeerd.

Feiten

Werkneemster is op 30 november 2009 bij werkgeefster in loondienst getreden. Werkneemster heeft zich op 5 december 2014 ziek gemeld in verband met zwangerschapsgelateerde klachten. Bij brief van 20 februari 2015 heeft werkgeefster werkneemster op staande voet ontslagen. Werkneemster wordt onder meer verweten dat zij gedurende haar ziekteperiode naar het buitenland is geweest zonder dit aan werkgeefster door te geven, alsmede dat zij gedurende haar ziekteperiode op zondagen werkzaamheden heeft verricht in het restaurant van haar partner. Zij maakte daar onder meer kebab terwijl zij passende werkzaamheden in de kantine van werkgever heeft geweigerd, omdat zij daar de geur niet zou kunnen verdragen. Een en ander is door werkgever onderzocht door middel van een bedrijfsrechercheur. Werkgever verzoekt voorwaardelijke ontbinding van de arbeidsovereenkomst op basis van de e-grond dan wel g-grond. Werkneemster concludeert tot afwijzing van dit verzoek en verzoekt bij tegenverzoek toekenning van de transitievergoeding.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat deze feiten geen dringende redenen in de zin der wet opleveren als bedoeld in artikel 7:678 (oud/nieuw) BW en evenmin dat er wegens het handelen in strijd met de verzuimvoorschriften sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van werkneemster als bedoeld in artikel 7:673 onderdeel c BW. Van belang is dat de gemachtigde van werkgeefster ook ter zitting heeft gesteld dat niet zozeer de in de ontslagbrief genoemde feiten haar hebben doen besluiten werkneemster ontslag op staande voet te geven als wel dat zij het werkneemster kwalijk neemt dat zij bij herhaling niet de waarheid heeft verteld en ook heeft nagelaten werkgeefster haar verontschuldiging aan te bieden, met welke stelling werkgeefster de als dringende redenen gekwalificeerde feiten naar het oordeel van de kantonrechter in subjectieve zin heeft gerelativeerd. Wel moet op basis van deze vaststaande feiten, afzonderlijk en voor zoveel nodig in samenhang bezien, geoordeeld worden dat er sprake is van een zodanig verwijtbaar handelen van werkneemster dat van werkgeefster in

redelijkheid niet kan worden geleverd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren (de redelijke grond als bedoeld in art. 7:669 lid 3 onderdeel e BW) en dat er daarnaast sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie, zodanig dat van werkgever niet kan worden geleverd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren (de redelijke grond als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 onderdeel g BW). In dit oordeel ligt besloten dat herplaatsing van werknemer niet mogelijk is. Het is op deze gronden dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen (voorwaardelijk) zal worden ontbonden met inachtneming van de wettelijke opzegtermijn, dat is per 1 november 2015. Wat betreft de transitievergoeding oordeelt de kantonrechter dat toekenning van de verzochte transitievergoeding, wanneer er wordt ontbonden op de hiervoor genoemde gronden en de uitzonderingsbepaling ex artikel 6:673 lid 7 BW niet van toepassing is, een 'automatisch' sluitstuk is van de behandeling van een zaak als de onderhavige. Nu de kantonrechter van oordeel is dat er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werknemer zal de transitievergoeding dan ook aan haar worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 31-08-2015

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2015:8359

Zaaknummer: 4356638 \ HA VERZ 15-316 \ 474 / 450

Rechters: W.H. van Empel

Advocaten: J.M. Frons en K. Plat

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW, 7:669 lid 3 onderdeel e BW, 7:669 lid 3 onderdeel g BW, 7:673 BW en 7:671b BW