

RECHTSPRAAK

werkneemster/werkgeefster

Opzegging is een eenzijdige rechtshandeling gericht jegens de werknemer, die alleen kan worden herroepen met instemming van werknemer. Eenzijdig intrekken ontslag op staande voet niet mogelijk. Bij vaststellen billijke vergoeding onder meer rekening gehouden met verwijtbare gedrag werkneemster.

Feiten

Werkneemster is op 3 augustus 2015 in dienst getreden bij werkgeefster. Op 2 maart 2017 heeft werkneemster een waarschuwing gehad voor het veroorzaken van commotie binnen het bedrijf. Werkneemster heeft zich op 6 maart 2017 ziek gemeld. Op 29 maart 2017 heeft werkneemster een waarschuwing gehad voor het doen van uitspraken die niet passen binnen de normen en waarden bij werkgeefster. Nadat de bedrijfsarts heeft geconstateerd dat er geen sprake is van ziekte of gebrek is werkneemster op 3 april 2017 weer beter gemeld. Op 3 april 2017 is werkneemster tevens op staande voet ontslagen. Werkgeefster heeft dit ontslag op 10 mei 2017 weer ingetrokken. Werkneemster verzoekt in beginsel onder meer (primair) vernietiging van de opzegging en (subsidiar) toekenning van een billijke vergoeding. Ter zitting is werkneemster echter 'geswitcht' en maakt zij haar subsidiaire verzoek tot haar primaire.

Oordeel

De kantonrechter stelt voorop dat de opzegging een eenzijdige rechtshandeling gericht jegens de werknemer is, die alleen kan worden herroepen met instemming van de werknemer. Vast staat dat werkneemster ter zitting haar primaire verzoek tot vernietiging van de opzegging heeft ingetrokken. Werkneemster maakt derhalve de subsidiaire stelling tot haar primaire ('switcht'). Dit brengt mee dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen op 3 april 2017 is geëindigd. De kantonrechter is van oordeel dat de switch op tijd is gedaan. Immers, het ontslag is op 3 april 2017 gegeven op 22 mei 2017 heeft werkneemster haar primaire verzoek ingetrokken. Naar het oordeel van de kantonrechter is het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig. Werkgeefster heeft onvoldoende met feiten en omstandigheden onderbouwd dat de ontslaggronden zich feitelijk hebben voorgedaan en dat die een dringende reden opleveren. Voor zover werkneemster gelet op haar houding en gedrag een grens heeft overschreden, is de kantonrechter van oordeel dat zij niet zo ver over de schreef ging, dat een ontslag op staande voet terecht is. Daar komt bij dat werkgeefster zelf ook vindt dat zij een fout heeft gemaakt

door te snel en te veel uit emotie te handelen door werkneemster op staande voet te ontslaan. Zij heeft getracht deze fout te herstellen door op 10 mei 2017 het ontslag op staande voet in te trekken en heeft mediation aangeboden. Nu is geoordeeld dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is, moet het verzoek van werkneemster om toekenning van een billijke vergoeding worden toegewezen. In de billijke vergoeding kan niet tot uitdrukking komen of het ontslag redelijk is mede in het licht van de gevolgen van het ontslag, omdat dit al is verdisconteerd in de transitievergoeding. De hoogte van de billijke vergoeding moet daarom worden bepaald op een wijze die en op het niveau dat aansluit bij de uitzonderlijke omstandigheden van het geval. De kantonrechter stelt de billijke vergoeding vast op € 1000. Daarbij neemt de kantonrechter in aanmerking dat uit de overgelegde stukken voldoende is gebleken dat werkgeefster meerdere gesprekken met werkneemster heeft gevoerd en dat zij op verschillende verzoeken van werkneemster welwillend heeft gereageerd. De kantonrechter weegt ook mee dat hoewel de bedrijfsarts heeft geoordeeld dat geen sprake is van arbeidsongeschiktheid, werkneemster desondanks heeft geweigerd om te komen werken. Voorts heeft werkgeefster meerdere verzoeken tot mediation gedaan, maar werkneemster heeft zich enkel bereid verklaard onder de voorwaarde dat werkgeefster vooraf een bedrag aan haar zou betalen. Naast de billijke vergoeding heeft werkneemster tevens recht op een gefixeerde schadevergoeding.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 19-06-2017

Zaaknummer: 5925731\AO VERZ 17-40 (PA)