

RECHTSPRAAK

SmartPLUS Resources B.V./GNG Bewindvoering B.V. en werkneemster

Werkneemster ten onrechte op staande voet ontslagen nadat zij door een miscommunicatie haar werkzaamheden niet had hervat.

Werkgeefster mocht niet van werkneemster vergen dat zij een een-op-een-gesprek aan zou gaan gelet op de gespannen situatie.

Bewindvoerder schuldsaneringsregeling aangemerkt als formele procespartij, werkneemster niet-ontvankelijk verklaard.

Feiten

Werkneemster is onder bewind gesteld in het kader van de schuldsanering. Zij treedt op 7 maart 2017 voor bepaalde tijd voor de duur van zes maanden in dienst bij werkgeefster. Werkgeefster ontslaat haar op staande voet. Een van de voornaamste redenen voor het ontslag is dat werkneemster haar persoonlijk begeleider naar werkgeefster had gestuurd, waarna werkgeefster ermee in had gestemd dat de begeleider werkneemster mee naar buiten zou nemen, maar waarna werkneemster niet meer is teruggekomen. Werkneemster berust in het ontslag maar verzoekt betaling van loon, de gefixeerde schadevergoeding en betaling van een billijke vergoeding. De kantonrechter oordeelt dat geen sprake is van een dringende reden en wijst de vorderingen toe, waarna werkgeefster in hoger beroep gaat.

Oordeel

Procesbevoegdheid

Het hof oordeelt dat de bewindvoerder dient op te treden als de formele procespartij omdat sprake is van goederen in de zin van artikel 1:431 lid 1 BW. Echter, aangezien de bewindvoerder partij is in de procedure en expliciet heeft aangeboden om alsnog de procedure in haar hoedanigheid van bewindvoerder over te nemen en gesteld noch gebleken is dat werkgeefster op enigerlei wijze in haar processuele belangen is geschaad doordat de procedure in eerste aanleg door werkneemster in plaats van door haar bewindvoerder is gevoerd, merkt het hof de bewindvoerder alsnog als verzoekende procespartij aan in plaats van werkneemster. Werkneemster wordt niet-ontvankelijk verklaard.

Ontslag op staande voet

In de ontslagbrief zijn twee redenen voor het ontslag op staande voet vermeld: (1) ongeoorloofde afwezigheid nadat werkneemster niet is teruggekeerd nadat zij met haar begeleidster naar buiten was gegaan; (2) de weigering om met werkgeefster in gesprek te gaan. Er is sprake geweest van een aanvaring tussen werkgeefster en werkneemster, waarbij werkgeefster met stemverheffing heeft gesproken. Werkneemster raakte erg van streek en heeft haar begeleidster gebeld, die naar het kantoor van werkgeefster is gekomen om hierover te spreken. Werkgeefster heeft vervolgens zelf toestemming verleend aan werkneemster om naar buiten te gaan. Dit betekent dat het verwijt dat werkneemster buiten kantoor is gegaan in elk geval niet terecht is, althans geen ontslag op staande voet kan rechtvaardigen. Immers, werkgeefster heeft zelf toestemming gegeven om met haar begeleidster mee naar buiten te gaan. Niet is gebleken dat werkgeefster nadat werkneemster naar buiten was gegaan haar nog heeft verzocht om weer aan het werk te gaan. Mogelijk is sprake geweest van een miscommunicatie; dit kwalificeert niet als een dringende reden. Ook de weigering gehoor te geven aan de opdracht van werkgeefster om met haar in gesprek te gaan is geen rechtsgeldige reden voor ontslag op staande voet. Tegen de achtergrond van de gespannen situatie is de weigering van werkneemster om met werkgeefster een een-op-een-gesprek te voeren begrijpelijk en behoefde zij niet te verwachten dat werkgeefster dit zo hoog zou opnemen. Het had daarbij op de weg van werkgeefster gelegen om werkneemster voorafgaand aan een ontslag op staande voet te waarschuwen dat haar weigering een reden zou zijn voor ontslag op staande voet.

Billijke vergoeding

Voor de toekenning van de billijke vergoeding is in dit geval geen ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever vereist. Overigens kwalificeert een niet rechtsgeldig gegeven ontslag op staande voet per definitie als ernstig verwijtbaar handelen. In casu is sprake van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met een korte resterende looptijd. Daarbij bestond onvrede over werkneemster. Het ligt daarom niet in de rede dat de arbeidsovereenkomst zou worden verlengd. Met de gefixeerde schadevergoeding dient rekening te worden gehouden bij het bepalen van de billijke vergoeding. Daarnaast dient rekening te worden gehouden met het resterende gemis aan gederfde inkomsten. Tevens houdt het hof rekening met het ten onrechte gegeven ontslag op staande voet en de gevolgen van het ontslag: werkneemster is alleenstaande moeder van een zoon van zes jaar, zij is van de ene op de andere dag ontslagen waardoor zij geen recht had op een WW-uitkering, haar loon over de maand mei 2017 voorafgaand aan het ontslag op staande voet werd niet uitbetaald, zij is in de problemen gekomen met de wettelijke schuldsaneringsregeling en moest zich door de ontstane financiële problemen wenden tot de Voedselbank. Gelet op alle omstandigheden van het geval acht het hof een billijke vergoeding van € 5.500 gerechtvaardigd.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 20-03-2018

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2018:473

Zaaknummer: 200.224.114/01

Rechters: C.J. Frikkee, J.M.T. van der Hoeven-Oud en M. Flipse

Advocaten: G. Bloem en E.E.P. Gosling-Verheijen

Wetsartikelen: 1:431 BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW