

RECHTSPRAAK

werkneemster/werkgeefster

Werkneemster die werkgever niet tijdig op de hoogte heeft gebracht van klachten naar aanleiding van auto-ongeval is ten onrechte op staande voet ontslagen. Te vergaande sanctie. Werkneemster maakt terecht aanspraak op billijke vergoeding van € 5.000.

Feiten

Werkneemster heeft een arbeidsovereenkomst met de Gooische Scholen Federatie (hierna te noemen: GSF) gehad, die van rechtswege is geëindigd per 31 juli 2017. Aansluitend is zij met ingang van 1 augustus 2017 bij werkgeefster in dienst getreden als lerares, voor de periode van één jaar. Werkneemster heeft op 14 juni 2017 een sollicitatiegesprek gehad bij werkgeefster. Diezelfde dag, na het sollicitatiegesprek, is werkneemster betrokken geraakt bij een auto-ongeval. Werkneemster heeft zich per 15 juni 2017 (bij GSF) ziekgemeld. De bedrijfsarts bij GSF heeft bericht dat werkneemster na de zomervakantie haar werk volledig zou kunnen hervatten. Op 6 september 2017 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen werkneemster en werkgeefster naar aanleiding van haar ziekmelding en het auto-ongeval drie maanden geleden. In een vervolgesprek op 8 september 2017 is werkneemster op staande voet ontslagen. Werkgeefster heeft als reden voor het ontslag gegeven dat werkneemster op ‘diverse momenten heeft nagelaten ons volledig te informeren over de door u ervaren belemmeringen voor uw arbeid voorafgaand aan en in aansluiting op onze besluitvorming over uw benoeming in de functie van leraar’. Werkneemster verzoekt toekenning van een billijke vergoeding en een vergoeding wegens onregelmatige opzegging.

Oordeel

De kern van het geschil is derhalve de vraag of werkgeefster werkneemster op goede gronden op staande voet heeft mogen ontslaan op 8 september 2017. Naar het oordeel van de kantonrechter kan werkneemster ter zake van de ontstane situatie slechts in beperkte mate een verwijt worden gemaakt. Werkneemster heeft bij herhaling verklaard dat zij er tijdens de zomervakantie steeds van uit is gegaan dat zij aan het begin van het schooljaar weer in staat zou zijn haar werk volledig op te pakken en dat dat ook de reden is geweest dat zij in de contacten met werkgeefster niet heeft gesproken over het ongeval en de klachten die zij naar aanleiding daarvan heeft ervaren. De rapportage van de bedrijfsarts biedt ook steun voor deze opvatting. De kantonrechter kan zich bij dit alles evenwel voorstellen dat werkgeefster – zonder enige voorkennis – onaangenaam verrast was door de ziekmelding van werkneemster in de middag van 5 september 2017, toen er reeds tweeëneenhalve maand – en vele

contactmomenten – verstreken waren sinds de dag van het eerste contact tussen partijen. Gelet op de gang van zaken kan achteraf gesteld worden dat het verstandig was geweest als werkneemster werkgeefster van het ongeval op de hoogte had gebracht, maar dit enkele feit kan geen ontslag op staande voet rechtvaardigen. Het voorgaande leidt tot de conclusie dat werkneemster niet een zo ernstig verwijt kan worden gemaakt dat dit een ontslag op staande voet – met alle verstrekkende gevolgen die dit voor een werknemer heeft – kan rechtvaardigen. Gelet op het voorgaande zal de kantonrechter werkgeefster veroordelen tot het betalen van een billijke vergoeding van € 5.000 aan werkneemster, mede in aanmerking genomen de overeengekomen duur van de arbeidsovereenkomst en het feit dat ter zitting is gebleken dat werkneemster met ingang van de ontslagdatum een ZW-uitkering heeft ontvangen. De vergoeding wegens onregelmatige opzegging wordt eveneens toegewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 14-02-2018

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2018:6638

Zaaknummer: 6444534 ME VERZ 17-218

Rechters: A. van Dijk

Advocaten: J.A. Abraha en J.W. Janse-Velema

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