

RECHTSPRAAK

werkneemster/werkgeefster

Dat niet vast is komen te staan dat werkneemster zich, conform het ziektereglement, vóór 09:00 uur ziek heeft gemeld heeft niet tot gevolg dat sprake is van een ‘onverschillige of weigerachtige houding’ die een ontslag op staande voet rechtvaardigt.

Feiten

Op 22 augustus 2018 is werkneemster in dienst getreden bij werkgeefster. Sinds 16 januari 2019 is werkneemster niet op het werk verschenen. Werkgeefster heeft haar op 17 januari 2019 tevergeefs gebeld. Op 30 januari 2019 heeft werkgeefster een aantal pogingen ondernomen om in contact te komen met werkneemster. Werkneemster heeft per e-mail van 30 januari 2019 gereageerd dat zij er helemaal doorheen zit en al twee weken ziek thuis in bed ligt. Op 4 februari 2019 is werkneemster weer niet op werk verschenen. Werkgeefster heeft werkneemster per e-mail bericht dat zij zich deugdelijk moet ziekmelden en een ziekmelding zal ingaan vanaf het moment dat zij zichzelf ziek heeft gemeld bij werkgeefster. Geen bericht dan wel ziek- of afmelding per telefoon op [telefoonnummer] of mail naar [mailadres], zal worden gezien als werkweigering, aldus werkgeefster. Werkneemster is niet meer op werk verschenen. Werkneemster is vervolgens per brief van 15 februari 2019 op staande voet ontslagen. Werkneemster verzoekt onder meer tot betaling van een billijke vergoeding, een vergoeding wegens onrechtmatige opzegging en een specificatie van het door haar opgebouwde verlof.

Oordeel

Ter beantwoording ligt allereerst de vraag voor of het gegeven ontslag op staande voet rechtsgeldig is. Werkgeefster heeft verschillende omstandigheden aan de opzegging ten grondslag gelegd. In haar verweerschrift heeft werkgeefster echter aangevoerd dat twee redenen louter aanvullende gronden betreffen en dat zij daarvan achteraf gezien onvoldoende bewijs kan leveren. De kantonrechter begrijpt dat zij die gronden kennelijk heeft laten vallen. De rechtsgeldigheid wordt om deze reden alleen getoetst ten aanzien van de resterende reden, te weten ‘onverschillige/weigerachtige houding (omtrent naleving huisregels, arbeidsafspraken)’. De kantonrechter is van oordeel dat deze reden onvoldoende (dringend) is om het ontslag op staande voet te rechtvaardigen. Kennelijk doelt werkneemster met de reden op de in de arbeidsovereenkomst overeengekomen verplichting van de werkneemster om zich op de eerste ziektedag voor 9.00 uur ziek te melden. Hoewel werkneemster stelt dat zij zich op de eerste ziektedag telefonisch ziek heeft gemeld is dat niet vast komen te staan. Hieruit

volgt op zichzelf echter nog geen onverschillige of weigerachtige houding, die een ontslag op staande voet rechtvaardigt. Dat werkgeefster nog heeft gewaarschuwd en erop heeft gewezen dat het zich niet af- of ziekmelden als weigerachtige werkattitude wordt gezien, kan haar bovendien niet baten. Die waarschuwing is pas op 5 februari 2019 gekomen, terwijl werkgeefster de e-mail van 30 januari 2019 niet anders heeft kunnen opvatten dan als een ziekmelding. Op 5 februari 2019 kon daarom al geen sprake meer zijn van een onverschillige of weigerachtige houding ten aanzien van het zich af- of ziekmelden. De tekst uit de e-mail van 30 januari 2019 waarin werkneemster schrijft dat zij maandag gaat proberen om aanwezig te zijn kan bovendien niet worden opgevat als een betermelding. Uit het niet verschijnen had werkgeefster dan ook moeten begrijpen dat zij nog ziek was. Het was weliswaar netjes geweest als werkneemster werkgeefster ervan op de hoogte had gesteld dat zij die maandag niet zou komen, maar die omstandigheid maakt echter nog niet dat sprake is van een betermelding. Werkgeefster kan daarnaast niet worden gevolgd in haar stelling dat werkneemster 'al weken ongeoorloofd afwezig is'. Werkneemster stelt dat zij ziek was. Werkgeefster had een deskundige, zoals een bedrijfsarts, moeten inschakelen om vast te stellen of werkneemster al dan niet arbeidsongeschikt was. De conclusie luidt dat geen sprake is van een dringende reden. Aan werkneemster wordt een vergoeding wegens onregelmatige opzegging en een billijke vergoeding overeenkomend met zes maanden salaris toegekend.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 12-06-2019

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2019:8171

Zaaknummer: 7688966

Rechters: I.K. Rapmund

Advocaten: J.C. Debye en J. Klein Molekamp

Wetsartikelen: 7:671 BW, 7:677 BW, 7:681 BW, 7:686a BW en 7:692 BW