

RECHTSPRAAK

De precieze toedracht waarom werkneemster niet op het werk is verschenen is niet vast komen te staan. Desondanks had werkgever voor een minder ingrijpende sanctie kunnen kiezen, zoals een deskundigenoordeel aanvragen dan wel een maatregel in de vorm van loonopschorting of een loonstop.

Feiten

Werkneemster is op 23 september 2010 in dienst getreden bij werkgever. Op 1 augustus 2019 heeft een klant bij werkgever een klacht ingediend met betrekking tot de wijze waarop zij door een medewerkster was behandeld. Per app-bericht van 13 augustus 2019 heeft werkgever aan werkneemster medegedeeld dat er een klacht over haar is binnengekomen. Op 25 september 2019 heeft er een functioneringsgesprek plaatsgevonden, waarvan geen verslag is opgemaakt. Op 5 december 2019 is wederom een klacht binnengekomen. Op 8 december 2019 heeft werkneemster een officiële waarschuwing ontvangen in verband met de twee klachten. Werkgever heeft aangegeven dat het de laatste waarschuwing betreft. Op 10 december 2019 heeft werkneemster zich ziek gemeld. Per brief d.d. 17 december 2019 heeft zij daarnaast geprotesteerd tegen de waarschuwing. Op 24 december 2019 heeft werkneemster de bedrijfsarts bezocht, die haar arbeidsgeschikt heeft verklaard, maar heeft gesteld dat de oorzaak van de klachten zou liggen bij de arbeidsrelatie. Partijen hebben afgesproken dat er op 8 januari 2020 een gesprek zou plaatsvinden. Op 7 januari 2020 heeft werkneemster aangegeven het gesprek niet te willen voeren zonder mediator. Diezelfde dag heeft werkgever werkneemster een tweede officiële waarschuwing gegeven. Op 8 januari 2020 heeft werkneemster aangegeven ziek thuis te blijven tot er een mediator is ingeschakeld. Diezelfde dag is werkneemster op staande voet ontslagen. Werkneemster verzoekt (onder andere) betaling van de transitievergoeding en de billijke vergoeding.

Oordeel

Het geschil zal worden afgebakend in die zin dat enkel beoordeeld zal worden of de werkweigering van werkneemster kwalificeert als een dringende reden voor de onverwijld opzegging van de arbeidsovereenkomst. Afgezien van het feit dat de precieze toedracht van de afwezigheid van werkneemster niet is komen vast te staan, heeft werkneemster naar het oordeel van de kantonrechter terecht aangevoerd dat werkgever voor een minder ingrijpende sanctie had kunnen kiezen. In de gegeven omstandigheden kan niet worden ingezien waarom van werkgever niet kon worden gevergd om de route van een deskundigenoordeel bij het UWV te volgen dan wel te kiezen voor een maatregel in de vorm van loonopschorting of een

loonstop in de zin van artikel 7:629 BW. Het geven van een ontslag op staande voet is een ultimum remedium en werkgever had bij het nemen van de zwaarste sanctie in het arbeidsrecht alle belangen in ogenschouw dienen te nemen, ook die van werkneemster. Het ontslag was dan ook een te zware sanctie en werkgever was niet bevoegd de arbeidsovereenkomst op te zeggen.

Vergoedingen

Bij de vaststelling van de hoogte van de billijke vergoeding zal de kantonrechter een inschatting maken hoelang de arbeidsovereenkomst nog zou hebben voortgeduurd. Daarvoor is relevant dat ter zitting duidelijk is geworden dat in 2019 de arbeidsverhouding verstoord is geraakt. In dat licht is het aannemelijk dat werkgever voor de route van een ontbindingsverzoek had gekozen. Het is tevens aannemelijk dat het ontbindingsverzoek zou zijn ingewilligd. De kantonrechter stelt de billijke vergoeding vast op het equivalent van zes maandsalarissen. Daarnaast heeft werkneemster recht op de transitievergoeding en een vergoeding wegens onregelmatige opzegging.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 18-06-2020

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2020:7153

Zaaknummer: 8372396 AO VERZ 20-37

Rechters: M.Y.H.G. Erkens

Advocaten: M.M. Dezfouli en M. van Wensveen

Wetsartikelen: 7:673 BW, 7:677 BW, 7:678 BW, 7:681 BW, 7:671 BW, 7:629 BW en 7:672 BW