

RECHTSPRAAK

Werkgever die arbeidsovereenkomst met werknemster per direct opzegt en haar paard dezelfde dag nog loslaat uit de stal waarvan zij bij werkgever gebruikmaakte, heeft ernstig verwijtbaar gehandeld. Werknemeester heeft terecht ontslag op staande voet genomen. Geen recht op billijke vergoeding, omdat de wet daar in deze situatie niet in voorziet.

Feiten

Werkgever drijft een erkend leerbedrijf met paarden. Werknemeester is op 1 december 2019 bij werkgever in dienst getreden in de functie van paardenverzorgster. Werknemeester volgt een opleiding en gaat één dag in de week naar school. Voor de opleiding is vereist dat zij een eigen paard heeft. Tijdens haar dienstverband heeft zij haar paard gestald bij werkgever tegen een maandelijkse vergoeding van € 300. Werknemeester verrichte haar werkzaamheden feitelijk (voor een groot deel) voor de dochter van werkgever, die ongeveer 17/18 paarden onder haar hoede had, deze paarden trainde en naar wedstrijden bracht. Vanaf juli 2020 ging werknemeester ook af en toe mee op internationale concours. In april 2021 is onenigheid ontstaan tussen werknemeester en de dochter van werkgever, waarna zij niet meer met elkaar wilden samenwerken. Werknemeester heeft vanaf dat moment alleen nog werkzaamheden voor werkgever verricht. De arbeidsrelatie tussen werkgever en werknemeester verliep moeizaam. Nadat partijen in de week van 3 mei 2021 hadden afgesproken dat werknemeester voortaan één keer in de veertien dagen op zaterdag zou werken in plaats van op donderdag, is een conflict ontstaan over de vraag of zij op zaterdag 8 mei moest werken of niet. Op 5 mei heeft hierover een woordenwisseling plaatsgevonden waarbij werkgever haar volgens werknemeester heeft uitgemaakt voor 'vies vuil stuk vreten' en 'kutwif'. Op 7 mei 2021 heeft werkgever de stallingsovereenkomst voor werknemeesters paard per direct opgezegd. Volgens werknemeester heeft werkgever hierbij aangegeven dat als zij haar paard niet diezelfde dag weg zou halen, hij het paard die avond zou loslaten. Ook is werknemeester op 7 mei 2021 uitgeschreven voor het concours dat de volgende dag bij werkgever zou plaatsvinden. Diezelfde avond om 00.13 uur heeft werkgever aan werknemeester een foto gestuurd via WhatsApp waarop te zien is dat haar paard in het donker los buiten staat, met het onderschrift "Iets vergeten". Werknemeester heeft op 8 mei 2021 ontslag op staande voet genomen vanwege de manier waarop werkgever met haar en haar paard is omgegaan. Werkgever heeft het ontslag op 9 mei 2021 bevestigd. Werknemeester verzoekt de kantonrechter om werkgever te veroordelen tot betaling van onder meer een gefixeerde schadevergoeding, transitievergoeding en billijke vergoeding.

Oordeel

Werkneemster heeft geen bezwaar gemaakt tegen de opzegging met onmiddellijke ingang door werkgever. Het staat daarmee vast dat de arbeidsovereenkomst op 8 mei 2021 is geëindigd. De vraag is of werkneemster een dringende reden had voor de opzegging. De kantonrechter is van oordeel dat werkneemster in de gegeven omstandigheden terecht gebruik heeft gemaakt van de mogelijkheid ontslag op staande voet te nemen. De kantonrechter legt hier allereerst aan ten grondslag dat werkgever werkneemster op onacceptabele wijze heeft bejegend in het gesprek op 5 mei 2021. Daarnaast staat vast dat werkneemster met medeweten en instemming van werkgever is uitgeschreven voor het concours op 8 mei 2021, zonder dat daarover overleg heeft plaatsgevonden met haar. Tot slot acht de kantonrechter de wijze waarop werkgever heeft gehandeld rondom het paard van werkneemster ernstig verwijtbaar. Uit WhatsApp-berichten blijkt dat werkgever werkneemster er herhaaldelijk op heeft gewezen dat zij haar paard nog diezelfde dag moest ophalen. Het bericht van 00.13 uur waarbij op een foto te zien is dat het paard losloopt, duidt er volgens de kantonrechter op dat werkgever het paard daadwerkelijk buiten heeft gezet. Verklaringen hierover lopen uiteen, maar bij het vertrek van werkneemster stond haar paard nog op stal. Iemand heeft het paard 's avonds in de wei gezet. Werkgever zegt dat hij niet weet wie dit heeft gedaan, maar dit komt de kantonrechter ongeloofwaardig voor. Er hangen op het terrein camera's. Ter zitting heeft werkgever aangegeven dat hij de beelden niet heeft bekeken en dat deze inmiddels zijn gewist. Met de WhatsApp-berichten heeft werkgever werknemer schrik willen aanjagen. Dat is ernstig verwijtbaar. De hiervoor genoemde voorvallen tezamen leveren een dringende reden op voor werkneemster om de arbeidsovereenkomst onverwijld op te zeggen. Werkneemster heeft hiermee recht op een gefixeerde schadevergoeding (van € 1.428,71) en een transitievergoeding (van € 947,09 bruto). Werkneemster komt geen billijke vergoeding toe. De wet voorziet niet in een mogelijkheid om een billijke vergoeding toe te kennen als de arbeidsovereenkomst door een werknemer is opgezegd wegens ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 17-08-2021

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2021:5879

Zaaknummer: 9244123 AE VERZ 21-37 JH/1050

Rechters: C. Wallis

Advocaten: C.V.J. Bux

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:679 BW