

RECHTSPRAAK

Onterecht gegeven ontslag op staande voet. Geen sprake van dringende reden. Miscommunicatie tussen werkneemster en werkgeefster over de te werken dagen van werkneemster in coronatijd. Toekenning transitievergoeding, gefixeerde schadevergoeding en billijke vergoeding.

Feiten

Werkneemster is sinds 29 augustus 2021 in dienst bij werkgeefster op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor de duur van twaalf maanden als massagetherapist. Werkneemster is meerdere keren gewaarschuwd wegens te laat komen en niet correct communiceren. Bij de laatste waarschuwing is ook aan werkneemster medegedeeld dat zij bij een volgende waarschuwing meteen ontslag zou krijgen. Op 14 januari 2022 is werkneemster op staande voet ontslagen, omdat zij wederom niet op het werk zou zijn verschenen. Werkneemster verzoekt betaling van een transitievergoeding van € 92,80 bruto, een gefixeerde schadevergoeding van € 738,15 bruto en een billijke vergoeding van € 6.000 bruto.

Oordeel

Ter zitting heeft werkneemster verklaard dat het ontslag op staande voet in feite is gegeven wegens een opeenstapeling van feiten (waaronder het veelvuldig te laat komen, niet goed communiceren en het te laat verschijnen bij de bedrijfsarts), waarbij het niet verschijnen op de werkvloer op 14 januari 2022 de laatste druppel is geweest. Dat dit de daadwerkelijke reden is voor het verleende ontslag op staande voet is werkneemster echter pas ter zitting ten gehore gekomen. Nu de werkelijke redenen voor werkneemster niet (direct) duidelijk waren, is gelet op de eis van onverwijlde mededeling voor de beoordeling van de vraag of het ontslag op staande voet rechtsgeldig is, slechts de door werkneemster op 14 januari 2022 gegeven reden (het te laat verschijnen op de werkvloer) maatgevend. De kantonrechter is van oordeel dat de op 14 januari 2022 gegeven reden onvoldoende (dringend) is om het verleende ontslag op staande voet te rechtvaardigen. Vanwege de op dat moment geldende coronamaatregelen werd bij werkgeefster niet gewerkt met een vast rooster. Uit de tussen partijen gevoerde WhatsApp-correspondentie en de stellingen van partijen over en weer lijkt sprake te zijn geweest van een miscommunicatie over de te werken dagen van werkneemster. Daar waar werkgeefster dacht dat zij aan werkneemster duidelijk had gemaakt dat zij op 14 januari 2022 moest werken, was werkneemster in de veronderstelling dat zij nog een bevestiging zou krijgen van werkgeefster op welke dag zij moest komen werken. Dat werkgeefster aan

werkneemster duidelijk heeft medegedeeld dat zij op 14 januari 2022 werd geacht op het werk te verschijnen, is niet gebleken. Het kan werkneemster dan ook niet (in zo'n strenge mate) worden tegengeworpen dat zij op die dag niet op de werkvloer is verschenen. Bovendien is de kantonrechter van oordeel dat zelfs in het geval werkgeefster wel duidelijk aan werkneemster had medegedeeld dat zij op 14 januari 2022 moest werken, dit evenmin een ontslag op staande voet rechtvaardigt. Door de huidige coronamaatregelen was de salon voor klanten gesloten, dus het te laat verschijnen op de werkvloer is dan ook niet nadelig geweest voor klanten. Het had van werkgeefster als goed werkgeefster, ook in het licht van de al dan niet gegeven waarschuwingen, mogen worden verwacht dat zij op zijn minst een gesprek met werkneemster zou hebben gevoerd en haar eventueel een duidelijke laatste waarschuwing zou hebben gegeven, voordat zij naar een zwaar middel als een ontslag op staande voet zou grijpen. Een gesprek tussen partijen heeft – zelfs na het gegeven ontslag op staande voet – niet plaatsgevonden. Dat een gesprek (achteraf bezien) een beter middel zou zijn geweest, heeft werkgeefster ook erkend. Werkgeefster was dan ook niet bevoegd om de arbeidsovereenkomst met werkneemster onverwijld op te zeggen. Het ontslag op staande voet is dus niet rechtsgeldig verleend. Een transitievergoeding van € 92,80 bruto wordt toegewezen. Ook wordt een gefixeerde schadevergoeding van € 738,15 bruto toegewezen. Het verschil tussen het door werkneemster te ontvangen salaris als de arbeidsovereenkomst op 29 augustus 2022 zou zijn geëindigd en de toe te wijzen vergoedingen (van € 92,80 bruto en € 738,15 bruto) bedraagt € 4.705,18 bruto. De kantonrechter komt een billijke vergoeding van € 5.000 alleszins redelijk voor.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 11-08-2022

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2022:7600

Zaaknummer: 9747677 / VZ VERZ 22-2596

Rechters: F. Aukema-Hartog

Advocaten: A.F.I. Derby en K. Hoesenie

Wetsartikelen: 7:673 BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW