

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet is niet rechtsgeldig gegeven. Werkgever had na de ziekmelding van werknemer de bedrijfsarts moeten inschakelen.*Feiten*

Werknemer is sinds 1 april 2014 in dienst bij werkgever. Op 31 januari 2023 heeft werknemer een officiële waarschuwing gehad, omdat zij niet met werkgever in gesprek is gegaan, zich niet op de juiste wijze ziek heeft gemeld en moeilijk heeft gedaan bij de overdracht van werkzaamheden. Werkgever heeft de ziekmelding van werknemer niet geaccepteerd. Op 10 maart 2023 heeft werknemer zich ziek gemeld via WhatsApp en zich laten ziekmelden via de telefoon. Diezelfde dag heeft werkgever werknemer opgeroepen om te verschijnen op een gesprek. Ook is in deze e-mail aangegeven dat werkgever de ziekmelding niet accepteert. Op 13 maart 2023 en 20 maart 2023 heeft werknemer wederom twee officiële waarschuwingen gehad. Werkgever heeft werknemer niet opgeroepen bij de bedrijfsarts. Op 27 maart 2023 heeft werkgever werknemer per 10 maart 2023 op staande voet ontslagen wegens het niet verschijnen op het werk vanaf 10 maart 2023, het niet verschijnen op diverse gesprekken, ondanks dringende en herhaaldelijke verzoeken daartoe, en de op 20 maart 2023 gegeven derde officiële waarschuwing met betrekking tot haar ongeoorloofde afwezigheid. Werkgever geeft aan dat deze omstandigheden tezamen en afzonderlijk een dringende reden voor ontslag op staande voet opleveren. Werknemer verzoekt een verklaring voor recht dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is gegeven.

Oordeel

Werkgever heeft ter mondelinge behandeling erkend dat het ontslag op staande voet geen stand kan houden, nu het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is gegeven. Werkgever ziet in dat hij zijn standpunt had moeten baseren op het oordeel van een bedrijfsarts. Dat heeft hij nagelaten. De arbeidsovereenkomst is dus onregelmatig opgezegd. Werknemer heeft recht op een gefixeerde schadevergoeding. Ook heeft zij recht op een transitievergoeding ter hoogte van € 7.453,39 bruto. Ten aanzien van de billijke vergoeding overweegt de kantonrechter als volgt. De kantonrechter stelt voorop dat de handelwijze van werknemer in alle redelijkheid bij werkgever niet had kunnen leiden tot het besluit ontslag op staande voet te verlenen. Het had op de weg van werkgever gelegen te onderzoeken of werknemer werkelijk ziek was, door haar te laten oproepen door de bedrijfsarts. In plaats daarvan heeft hij de ziekmelding niet geaccepteerd en werknemer (uiteindelijk) op staande voet ontslagen. Vastgesteld moet ook worden dat voor de eerste ziekmelding in januari 2023 de arbeidsverhouding zonder

noemenswaardige problemen was. Dit neemt niet weg dat de arbeidsverhouding al enige tijd aan het verslechteren was. Zo heeft werkneemster naar eigen zeggen regelmatig haar onvrede geuit over haar werk en de gang van zaken bij werkgever en de wijze waarop werkgever haar heeft behandeld en op haar onvrede heeft gereageerd. Hoewel er toen nog geen sprake was van escalatie, is duidelijk dat partijen in de periode voorafgaand aan het ontslag in toenemende mate moeite met elkaar hadden en er sprake was van oplopende spanningen. Het is daardoor niet aannemelijk dat de arbeidsovereenkomst nog lange tijd zou hebben voortgeduurd als geen ontslag op staande voet was verleend. Nu sprake is van een arbeidsconflict en de arbeidsongeschiktheid een relatie met dat conflict heeft, mag verwacht worden dat herstel op relatief korte termijn optreedt zodra werkneemster niet meer wordt geconfronteerd met (het handelen van) werkgever. Gelet op het feit dat werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, is verder de verwachting dat werkneemster een uitkering wordt toegekend. Tot slot wordt rekening gehouden met het recht op en de hoogte van de overige vergoedingen, waaronder de transitievergoeding. De kantonrechter acht alles overziend een bedrag van € 10.000 bruto als billijke vergoeding gerechtvaardigd.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 28-06-2023

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2023:4640

Zaaknummer: 10470423 AZ VERZ 23-24 (E)

Rechters: mr. O. van der Kind

Advocaten: D.K. Nijhuis en J.A. Noordam

Wetsartikelen: 7:677 BW