

RECHTSPRAAK

Werkneemster is werkzaam bij een hulporganisatie en leert tegelijkertijd voor sociaal werkster. Vanwege vermeend grensoverschrijdend gedrag op werkvloer heeft werkneemster zich ziek gemeld. Leerarbeidsovereenkomst ten onrechte als beëindigd beschouwd na verkeerd bericht school over beëindiging opleiding. Arbeidsovereenkomst duurt nog tot 31 juli 2024 voort.

Feiten

Werkgeefster is een hulpverleningsorganisatie die kwetsbare jongeren begeleidt naar zelfstandig wonen, in huizen die worden verstrekt door een stichting. De zorg wordt gecoördineerd door twee zorgcoördinatoren, onder wie naam 1, met wie werkgeefster een affectieve relatie heeft. Werkgeefster is bevriend met de vader van werkneemster en heeft op diens aangeven zorg verleend aan werkneemster. Daarnaast heeft werkgeefster haar contacten bij de stichting gebruikt om ervoor te zorgen dat werkneemster via die stichting een woning heeft gekregen. Omdat werkneemster interesse had getoond in het beroep van sociaal werkster, hebben zij en werkgeefster met ingang van 1 februari 2023 een stageovereenkomst gesloten. Werkneemster heeft vanaf die datum als stagiaire werkzaamheden verricht voor de handelsnaam van werkgeefster. In mei 2023 heeft werkgeefster een personeelsweekend naar Noord-Frankrijk georganiseerd. Tijdens dit weekend is ruzie ontstaan tussen werkgeefster en naam 1 vanwege seksueel getinte opmerkingen van hem richting collega's. Werkgeefster heeft de medewerker daarop verzocht het weekend vroegtijdig te verlaten, wat is gebeurd. Na afloop heeft naam 1 excuses aangeboden in de WhatsApp-groep. Op 28 augustus 2023 is werkneemster gestart met de BBL-opleiding 'sociaal werker'. Voor de benodigde praktijkervaring is een (leer)arbeidsovereenkomst gesloten tegen een brutomaandsalaris van € 1.298,33. Werkneemster heeft eind februari 2024 aangegeven zich onprettig te voelen bij het samenwerken met naam 1. Op 20 maart 2024 is werkneemster ziekgemeld vanwege een keelontsteking. Op 25 maart 2024 heeft werkneemster zich opnieuw ziekgemeld, samen met een collega en vriendin (zie ook: AR 2024-1586). Werkgeefster heeft daarop een verzuimcoach ingeschakeld, die heeft vastgesteld dat werkneemster zich onveilig voelt op de werkvloer. De bedrijfsarts heeft mediation en het inzetten van een arbeids- en organisatiedeskundige geadviseerd. Werkgeefster heeft mediation gepland, maar op 6 juni 2024 ontvangt zij een bericht van de school dat de BPV-overeenkomst van de werkneemster per 1 april 2024 zou zijn beëindigd. Dit heeft werkgeefster ertoe gebracht om de arbeidsovereenkomst ook per die datum als beëindigd te beschouwen. Later heeft de school laten weten dat de melding over de beëindiging een vergissing betrof en dat de BPV-overeenkomst nog altijd geldig is.

Desondanks heeft werkgeefster op 28 juni 2024 volhard in haar standpunt dat de arbeidsovereenkomst per 1 april 2024 is geëindigd, of anders in ieder geval op 31 juli 2024 eindigt en niet zal worden verlengd.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De arbeidsovereenkomst van werkneemster is op 31 juli 2024 van rechtswege geëindigd en kon niet eerder tussentijds worden beëindigd. Werkgeefster voert aan dat de arbeidsovereenkomst al op 1 april 2024 of, subsidiair, op 12 juli 2024 is geëindigd vanwege het intreden van een ontbindende voorwaarde in de overeenkomst. Deze stellingen worden echter onvoldoende onderbouwd geacht. Zo erkent de school dat een eerder bericht over beëindiging van de BPV-overeenkomst per 1 april 2024 een vergissing was. Daarnaast is de BPV-overeenkomst niet automatisch per 12 juli 2024 is geëindigd, zoals werkgeefster stelt, omdat deze slechts een geplande einddatum van de opleiding bevatte. Hierdoor slaagt het beroep van werkgeefster op de ontbindende voorwaarde niet. De opzegging van de arbeidsovereenkomst door werkgeefster op 7 juni 2024 wordt vernietigd. Werkneemster heeft niet met de opzegging heeft ingestemd en er is geen sprake van een andere wettelijke grond voor opzegging. Op basis van artikel 7:681 BW is de opzegging daarom vernietigbaar. Nu er geen tussentijdse beëindiging van de arbeidsovereenkomst vaststaat, wordt aangenomen dat deze tot 31 juli 2024 voortduurt.

Salaris

Werkgeefster wordt veroordeeld tot betaling van het salaris van werkneemster over de maanden mei, juni en juli 2024, vermeerderd met een wettelijke verhoging van 20%. Het totale bedrag van het achterstallige salaris wordt vastgesteld op € 4.206,59 bruto.

Vergoedingen

De transitievergoeding van € 700,47 bruto wordt toegewezen. De arbeidsovereenkomst is na 31 juli 2024 niet verlengd, en werkgeefster kan zich niet beroepen op ernstig verwijtbaar handelen van werkneemster, omdat zij wel aan haar re-integratieverplichtingen heeft voldaan. Werkgeefster annuleerde bovendien zelf een gepland mediationgesprek, wat bijdroeg aan de situatie.

De verzochte billijke vergoeding van € 16.826,36 wordt afgewezen. Werkneemster stelt dat werkgeefster ernstig verwijtbaar heeft gehandeld door niet in te grijpen op seksueel grensoverschrijdend gedrag van een collega. De kantonrechter oordeelt echter dat werkgeefster adequaat heeft gehandeld in een incident tijdens een personeelsweekend en dat andere gestelde gedragingen onvoldoende concreet zijn onderbouwd. Verder is niet aangetoond dat de overige gedragingen van werkgeefster een direct causaal verband hebben met het niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst. De verzochte schadevergoeding van € 20.275 voor studievertraging en € 4.000 voor immateriële schade wordt afgewezen. Werkneemster beroept zich op artikel 7:658 BW, maar de kantonrechter oordeelt dat

onvoldoende is onderbouwd dat de schade voortvloeit uit de uitvoering van haar werkzaamheden. Ook is niet bewezen dat werkgeefster onrechtmatig heeft gehandeld door na te laten in te grijpen op gestelde gedragingen van de collega.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 10-12-2024

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2024:21296

Zaaknummer: 11224399 RP VERZ 24-5042

Rechters: D. Jongsma

Advocaten: M.A.J. Aerts en U. Karatas

Wetsartikelen: 7:668a BW en 7:672 lid 11 BW