

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 3, met wie werkgeefster een affectieve relatie heeft. In mei 2023 organiseert werkgeefster een personeelsweekend in Noord-Frankrijk. Tijdens het weekend ontstaat ruzie tussen werkgeefster en naam 3 vanwege seksueel getinte opmerkingen van naam 3 richting vrouwelijke collega's. Naam 3 vertrekt voortijdig en biedt achteraf excuses aan. Op 1 augustus 2023 sluit werkgeefster een huurovereenkomst met werkneemster voor een woning van de stichting, inclusief zorgbegeleiding. Werkneemster start op 28 augustus 2023 met de BBL-opleiding 'sociaal werker' en doet haar praktijkervaring op via een BPV-overeenkomst. Per 1 september 2023 sluit zij een leerarbeidsovereenkomst voor 20 uur per week met een salaris van € 1.298,33 bruto. In oktober 2023 meldt werkneemster zich net als haar collega (zie AR 2024-1585) ziek en vertelt in februari 2024 dat zij zich onprettig voelt bij samenwerken met naam 3. In maart 2024 meldt zij zich opnieuw ziek, waarbij een verzuimcoach noteert dat werkneemster zich onveilig voelt op de werkvloer. De bedrijfsarts constateert op 26 april 2024 arbeidsgerelateerde beperkingen en adviseert mediation. Op 6 juni 2024 ontvangt werkgeefster bericht van de school dat de BPV-overeenkomst van werkneemster per 1 april 2024 is beëindigd, zodat werkgeefster stelt dat ook de leerarbeidsovereenkomst per die datum is geëindigd. Op 14 juni 2024 corrigeert de school dit bericht en bevestigt dat de BPV-overeenkomst nog voortbestaat. De gemachtigde van werkneemster deelt dit op 17 juni 2024 mee aan werkgeefster, die echter vasthoudt aan haar standpunt dat de arbeidsovereenkomst per 1 april 2024 is geëindigd of anders op 12 juli 2024 of uiterlijk 31 juli 2024 eindigt. Werkgeefster geeft aan dat verlenging niet aan de orde is.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege op 31 juli 2024 en niet eerder tussentijds. Het beroep van werkgeefster op de ontbindende voorwaarde

van de arbeidsovereenkomst slaagt niet, omdat werkgeefster onvoldoende aantoont dat de BPV-overeenkomst eerder is beëindigd. Het bericht van 7 juni 2024 wordt als opzegging aangemerkt, maar deze opzegging wordt vernietigd omdat werkneemster daar niet mee instemde en er geen andere wettelijke opzegmogelijkheden aan de orde zijn. Werkgeefster moet het salaris tot 31 juli 2024 betalen. Het achterstallige salaris van € 4.206,59 bruto wordt toegewezen, evenals de verstrekking van loonstroken en de eindafrekening. De transitievergoeding van € 428 wordt ook toegewezen, aangezien het niet verlengen van de arbeidsovereenkomst niet het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van werkneemster.

De gevraagde billijke vergoeding van € 16.826,36 wordt afgewezen. Werkneemster onderbouwt onvoldoende dat er sprake is geweest van ernstig verwijtbaar handelen door naam 3 en dat dit heeft geleid tot het niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst. Ook de gevraagde schadevergoedingen voor studievertraging en immateriële schade worden afgewezen, omdat werkneemster onvoldoende heeft aangetoond dat de gestelde schade in de uitvoering van haar werkzaamheden is ontstaan of dat werkgeefster hierin is tekortgeschoten.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 10-12-2024

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2024:21298

Zaaknummer: 11237126 RP VERZ 24-50440

Rechters: D. Jongsma

Advocaten: N. Claassen en M.A.J. Aerts

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