

RECHTSPRAAK

werknemer/SweetPoint Teeltlocaties B.V.

Vernietiging ontslag op staande voet werknemer die langer dan twee jaar arbeidsongeschikt is. Werknemer heeft terecht – namelijk wegens arbeidsongeschiktheid – geen gevolg gegeven aan oproepen op het werk te verschijnen. Toekenning transitievergoeding en billijke vergoeding.

Feiten

Werknemer is in 2008 in dienst getreden bij (de rechtsvoorganger van) SweetPoint Teeltlocaties B.V. (hierna: 'werkgeefster'), op basis van een salaris van € 2.458,01 bruto exclusief emolumenten. Op 3 september 2015 heeft werknemer zich ziek gemeld. Op 3 september 2017 is werknemer twee jaar ziek en is de loonbetalingsverplichting van werkgever gestopt. Per e-mail van 29 november 2018 van de gemachtigde van werkgever gericht aan de gemachtigde van werknemer, is werknemer op staande voet ontslagen, omdat werknemer niet is verschenen op het werk, na daartoe tweemaal te zijn opgeroepen en na meermaals schriftelijk gewaarschuwd te zijn. Werknemer verzoekt de kantonrechter om werkgever te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding conform artikel 7:681 BW, het loon over de termijn dat de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging had behoren voort te duren dan wel rechtsgeldig zou zijn geëindigd en de transitievergoeding.

Oordeel

De eerste grond die werkgever voor het ontslag op staande voet aanvoert, is dat er bij werknemer sprake is van werkweigering omdat hij geen gehoor heeft gegeven aan de oproepen van 21 en 28 november 2018 om te komen werken. Werkgever stelt dat werknemer op het moment van de oproepen volledig arbeidsgeschikt was voor zijn eigen werk. Werknemer betwist dit gemotiveerd. Werkgever beroept zich met betrekking tot zijn stelling op de brieven van het UWV van 20 juli 2018 en 3 mei 2018. Daaruit kan echter niet worden afgeleid dat werknemer arbeidsgeschikt is verklaard voor zijn eigen werk. Uit deze documenten volgt dat werknemer arbeidsgeschikt is in de zin van de WIA maar arbeidsongeschikt is voor zijn eigen werk. Werkgever beroept zich ook nog op het oordeel van de bedrijfsarts van 22 augustus 2018. Werkgever heeft daarvan geen verslag overgelegd, hetgeen wel op de weg van werkgever gelegen. Andere stukken waaruit de door werkgever gestelde arbeidsgeschiktheid van werknemer voor zijn eigen werk kan volgen, zijn door

werkgever niet in geding gebracht. Daar staat tegenover dat werknemer een verklaring van zijn psycholoog en psychiater van 12 november 2018 heeft overgelegd waaruit volgt dat zijn medische situatie is verslechterd. Op grond van het voorgaande geldt dat werknemer ten tijde van de oproepen van 21 en 28 november 2018 arbeidsongeschikt was voor zijn eigen werk. Het feit dat werknemer geen gehoor heeft gegeven aan de oproepen van 21 en 28 november 2018 om te worden tewerkgesteld in zijn eigen werk is daarom geen dringende reden voor ontslag. Werkgever noemt als tweede grond voor het ontslag dat het niet voldoen aan de oproepen van 21 en 28 november 2018 ook kwalificeert als het niet meewerken aan re-integratie. De kantonrechter deelt deze visie niet omdat niet gesteld of gebleken is dat het op 21 en 28 november 2018 oproepen voor het eigen werk of (deels) aangepast werk deel uitmaakt van een re-integratieplan of door de bedrijfsarts is geadviseerd. Bovendien geldt ook hier dat niet gebleken is van een situatie die zo dringend was dat ontslag op staande voet moest volgen. De derde grond die werkgever voor het ontslag op staande voet aanvoert, is dat werknemer heeft geweigerd redelijke bevelen op te volgen en dat dit grond is voor zijn ontslag op staande voet. Werkgever heeft niet aangegeven welke bevelen werknemer niet heeft opgevolgd hetgeen volgens artikel 7:677 lid 1 BW wel is vereist. Alleen al om die reden is ook deze reden geen rechtsgeldige grond voor ontslag op staande voet. De slotsom van het voorgaande is dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is gegeven. De gevorderde gefixeerde vergoeding wegens onregelmatige opzegging zal worden toegewezen, evenals de transitievergoeding. Met de vaststelling dat geen sprake is van een rechtsgeldig gegeven ontslag, is het ernstig verwijtbaar handelen van werkgever een gegeven. Hiervoor dient werknemer gecompenseerd te worden. De kantonrechter begroot de billijke vergoeding op € 15.924 (zes brutomaandsalarissen van € 2.654).

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 22-05-2019

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2019:5282

Zaaknummer: 7497902 RP VERZ 19-50048

Rechters: A.M.H. van der Poort-Schoenmakers

Advocaten: N.M. Fakiri en E.M.T. Korff

Wetsartikelen: 7:672 BW, 7:673 BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW