

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Escalerend gesprek over de re-integratie van werknemer levert geen dringende reden op. Werkgever had kunnen en moeten volstaan met een schriftelijke waarschuwing. Toekenning billijke vergoeding aan werknemer van € 175.000.

Feiten

Werknemer is op 24 april 1996 bij werkgever in dienst getreden, laatstelijk in de functie van algemeen monteur. Werknemer was daarvoor, van 1973 tot juli 1995, ook bij werkgever in dienst geweest. Werknemer heeft zich op 3 augustus 2018 ziek gemeld met knieklachten. Werknemer is op 10 oktober 2018 geopereerd en heeft een nieuwe knie gekregen. Op 2 november 2018 heeft een gesprek over de re-integratie van werknemer tussen werknemer en de P&O adviseur plaatsgevonden. Bij dat gesprek is de zoon van werknemer aanwezig geweest. Het gesprek is uit de hand gelopen. Werknemer is op 5 november 2018 geschorst wegens een vermoeden van een dringende reden voor een ontslag op staande voet. Bij brief van 16 november 2018 is werknemer op staande voet ontslagen. De kantonrechter heeft het verzoek van werknemer om vernietiging van het ontslag op staande voet afgewezen. Werknemer verzoekt in hoger beroep om toekenning van een billijke vergoeding van € 265.645 bruto.

Oordeel

Het hof is allereerst van oordeel dat de wijze waarop de zoon van werknemer zich heeft gedragen, niet als gedragingen van werknemer beschouwd kunnen worden. Aangenomen wordt dat werknemer bij binnenkomst met agressieve stem heeft gesproken en daarbij een zeer intimiderende houding heeft aangenomen; dat hij alsmaar feller heeft gereageerd; hij verschillende verwijten heeft gemaakt naar de P&O-adviseur; hij haar heeft uitgemaakt voor asociaal, onbeschoft, eigenwijs en respectloos; het daarna niet meer mogelijk was om op een normale manier het gesprek voort te zetten; hij de vergaderzaal is uitgelopen enzovoort. Het hof acht dit zeer kwalijk en is van oordeel dat werkgever dergelijke bewoordingen en dit soort gedrag uiteraard niet hoeft te accepteren. De vraag is of dat zo ernstig was, dat dit een ontslag op staande voet rechtvaardigde. Het hof acht de volgende omstandigheden in dit verband van belang. Het hof acht van groot belang dat de bespreking heeft plaatsgevonden kort nadat werknemer was geopereerd en dat hij van zijn medisch specialist had begrepen dat hij nog niet mocht werken. Volgens werkgever was het gesprek echter nog slechts bedoeld om te inventariseren wat hij aan werkzaamheden in het kader van re-integratie zou kunnen

verrichten. Hij hoefde niet meteen te gaan werken. Het hof is van oordeel dat om die redenen de casemanager niet kon bepalen of werknemer al dan niet in staat moest worden geacht tot het verrichten van aangepaste werkzaamheden. Dat betekent dat de insteek van werkgever tijdens de bespreking onjuist was. Het ging werknemer om zijn gezondheid. Hij was bang dat hij ten schade van zijn gezondheid zou moeten gaan werken, althans re-integreren. Werkgever heeft wat dat betreft een onjuist uitgangspunt gehanteerd. Dat rechtvaardigt niet het gedrag van werknemer, maar maakt het wel begrijpelijker. Bovendien had werkgever de mogelijkheid om de loonbetaling te staken wanneer werknemer zou volharden in zijn weigering om mee te werken aan re-integratie. Om die reden lag het meer voor de hand om die bespreking te beëindigen en een schriftelijke waarschuwing aan werknemer te verstrekken. Het hof acht ook hetgeen door of namens de P&O-adviseur is gedaan of is nagelaten van belang. Daarnaast wegen ook de leeftijd en het opleidingsniveau van werknemer zwaar mee, alsmede de duur van zijn dienstverband (ongeveer 45 jaar!). Alle hiervoor genoemde omstandigheden in onderling verband bezien, is het hof van oordeel dat werkgever had kunnen en moeten volstaan met een schriftelijke waarschuwing dat bij herhaling zou worden gestreefd naar een einde van de arbeidsovereenkomst. Ontslag op staande voet was in dit geval een te zware sanctie. Het hof acht een billijke vergoeding van € 175.000 – gelet op de New-Hairstyle criteria – redelijk. Het hof realiseert zich dat dit een heel hoog bedrag is, maar alleen al de pensioenschade van werknemer betreft ruim meer dan de helft van dat bedrag, terwijl werkgever op zich bijzonder weinig heeft aangevoerd tegen de hoogte van de verzochte vergoeding.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 14-11-2019

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2019:4183

Zaaknummer: 200.260.757_01

Rechters: M. van Ham, R.R.M. De Moor en R.J. Voorink

Advocaten: L.M. Noordzij en H. Vermeulen

Wetsartikelen: 7:629 lid 7 BW en 7:677 BW