

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet niet rechtsgeldig. Tegenverzoek tot toekenning billijke vergoeding in voorwaardelijke ontbinding toegewezen.*Feiten*

Neone Nederland B.V. (hierna: Neone) is een doorstart van het in februari 2015 gefailleerde Taxitronic. Werknemer was vanaf 1 november 2014 in dienst bij Taxitronic en is op 15 maart 2015 in dienst getreden bij Neone. Neone heeft werknemer op 14 oktober 2019 op staande voet ontslagen. In het principaal hoger beroep beklagt werknemer zich erover dat de kantonrechter ten onrechte niet heeft beslist op zijn verzoeken tot toewijzing van de transitievergoeding en de billijke vergoeding. Het incidenteel hoger beroep van Neone richt zich tegen het oordeel van de kantonrechter dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is en de daaruit voortvloeiende beslissingen.

Ontslag op staande voet

Neone legt aan het ontslag op staande voet een viertal verwijten ten grondslag. Zij stelt dat werknemer zich niet op de juiste wijze heeft ziek gemeld, dat hij ten onrechte heeft verzuimd op de Taxi Expo, dat hij eigenmachtig afspraken met klanten heeft geannuleerd waardoor Neone schade heeft geleden en dat hij zich heeft schuldig heeft gemaakt aan onwettig ziekteverzuim. Het hof is net als de kantonrechter van oordeel dat de verwijten, gezien in de context van de feiten zoals deze zich hebben voorgedaan in de dagen voorafgaand aan het ontslag, geen dringende reden opleveren. Tegen de achtergrond van de contacten tussen partijen op 9 en 10 oktober 2019, in samenhang gezien met het gesprek tussen werknemer en de directie op 8 oktober 2019, is het verzuim van werknemer op 10 oktober 2019 niet als een ernstig verzuim te kwalificeren. Ditzelfde geldt voor het verwijt dat hij zonder toestemming de huisarts heeft bezocht. Door het app-contact van 10 oktober 2019 tussen werknemer en een directielid wist Neone dat werknemer op die dag de huisarts had bezocht. Mede in het licht van de laatste mededeling van de directie “*is niet dringend werknemer*”, hoefde werknemer zich redelijkerwijs niet opnieuw ziek te melden. Hij had immers na de ziekmelding van 9 oktober 2019 het werk nog niet hervat. Tegen die achtergrond valt het werknemer evenmin te verwijten dat hij op 11 oktober 2019 geen contact opnam met Neone. Neone wist, of kon weten dat werknemer niet op zijn werk was omdat hij zich daartoe wegens ziekte niet in staat voelde. Vaststaat dat werknemer in het telefoongesprek dat die dag plaatsvond heeft gezegd dat hij van de huisarts rust moest nemen. Als Neone twijfelde aan de vraag of werknemer werkelijk ziek was, had het op haar weg gelegen om op dat moment de bedrijfsarts in te schakelen. Dat heeft zij ten onrechte nagelaten. Het laatste verwijt ten slotte, dat werknemer

afspraken met relaties heeft afgezegd, treft ook geen doel. Werknemer was ziek en het lag op zijn weg om zijn geplande afspraken af te zeggen. Ook als hij daarvoor eerst overleg had moeten voeren met Neone, is het achterwege laten daarvan hem niet zodanig te verwijten dat dit een dringende reden oplevert. Op grond van bovenstaande oordeelt ook het hof dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is gegeven.

Aanspraak op vergoedingen

Zoals hiervoor is overwogen rechtvaardigen de verwijten aan het adres van werknemer geen ontslag op staande voet. Het hof oordeelt, onder verwijzing naar het hiervoor overwogene, dat de verweten gedragingen daarom ook niet ernstig verwijtbaar zijn. Werknemer heeft dus aanspraak op de transitievergoeding. Ten aanzien van de verzochte billijke vergoeding oordeelt het hof als volgt. Neone heeft werknemer ten onrechte op staande voet ontslagen, en daarmee heeft zij ernstig verwijtbaar gehandeld.

Het ontslag heeft voor werknemer ingrijpende gevolgen gehad, mede vanwege zijn arbeidsongeschiktheid en het feit dat werknemer niet gemakkelijk aan een nieuwe baan komt. Daar staat tegenover dat partijen al in gesprek waren over beëindiging van het dienstverband. Het hof houdt er verder rekening mee dat werknemer zijn aanspraak op salaris tot 1 februari 2020 heeft behouden. Daarnaast weegt het hof mee dat werknemer ook een aandeel heeft gehad in de ontstane problemen die uiteindelijk tot het ontslag hebben geleid. Alle omstandigheden in aanmerking nemende acht het hof dat een billijke vergoeding van € 5.000 recht doet aan de omstandigheden van het geval.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 03-09-2020

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2020:6967

Zaaknummer: 200.275.545

Rechters: A.E.F. Hillen, M.F.J.N. van Osch en L.R. van Harinxma thoe Slooten

Advocaten: N. Hendriks en B. Westerhout

Wetsartikelen: 7:671b BW, 7:673 BW, 7:677 BW en 7:678 BW