

RECHTSPRAAK

Bij niet-naleven re-integratieverplichtingen zijn de sancties uit artikel 7:629 BW, de loonopschorting en de loonstop, aangewezen. Alleen bijkomende omstandigheden kunnen leiden tot een dringende reden voor ontslag op staande voet. Een woordenwisseling is niet zo'n bijkomende omstandigheid.

Feiten

Werkneemster is sinds 1 november 2012 in dienst van Florale Haircare B.V. (hierna: Haircare) in de functie van interieurverzorgster. Op 8 oktober 2020 heeft werkneemster een officiële waarschuwing ontvangen, omdat zij in de nabijheid van collega's onbehoorlijke uitlatingen zou hebben gedaan over de directeur. Werkneemster heeft zich vervolgens op 12 oktober 2020 ziek gemeld. De bedrijfsarts oordeelde dat werkneemster overspannen en geëmotioneerd is en dat sprake is van een conflict tussen werkneemster en Haircare. Bij e-mail van 4 november 2020 heeft Haircare aan werkneemster een werkhervattingsschema verzonden. Verder is er een plan van aanpak opgesteld, waarin als einddoel vermeld is hervatting in de eigen functie dan wel een beëindiging van de arbeidsrelatie. Werkneemster heeft dit plan van aanpak niet ondertekend. Op 5 november 2020 heeft werkneemster zich wederom ziek gemeld. Haircare heeft deze ziekmelding niet geaccepteerd en is overgegaan tot opschorting van het loon van werkneemster. Nog diezelfde dag is werkneemster opgeroepen voor het spreekuur van de bedrijfsarts. Werkneemster heeft laten weten dan niet te zullen verschijnen en dat zij al een oproep van de bedrijfsarts heeft ontvangen voor een spreekuur op 18 november 2020. Haircare stelt vervolgens dat sprake is van een ernstig verstoorde arbeidsverhouding en heeft werkneemster geschorst tot uiterlijk 12 november 2020, waarna bij het uitblijven van een reactie van werkneemster zal worden overgegaan tot ontslag op staande voet. Op 11 november 2020 heeft werkneemster opnieuw het spreekuur van de bedrijfsarts bezocht. Een dag later is zij niet op haar werk verschenen. Op 18 november 2020 is zij wederom niet op haar werk verschenen. Op 23 november 2020 is werkneemster op staande voet ontslagen, met als reden (1) de officiële waarschuwing, (2) de loonopschorting, (3) de eerder genomen maatregelen, (4) het niet bezoeken van de bedrijfsarts met een daarop gevolgde schorsing, (5) het niet voldoen aan afspraken binnen het plan van aanpak en (6) het niet reageren op correspondentie. Werkneemster verzoekt het ontslag op staande voet te vernietigen, haar toe te laten tot het werk en Haircare te veroordelen tot loondoorbetaling.

Oordeel

Naar het oordeel van de kantonrechter houdt het op 23 november 2020 gegeven ontslag op

staande voet geen stand omdat daaraan geen dringende reden ten grondslag ligt. Geen van de redenen genoemd in de ontslagbrief is op zichzelf een dringende reden noch vormen deze een dringende reden in onderlinge samenhang. Niet in geschil is dat sprake is van arbeidsongeschiktheid en een verstoorde arbeidsverhouding. De kantonrechter overweegt ten eerste dat in geval van het niet naleven van re-integratieverplichtingen de sancties neergelegd in artikel 7:629 BW, de loonopschorting en de loonstop, aangewezen zijn. Alleen bijkomende omstandigheden kunnen in een dergelijk geval leiden tot een geldige dringende reden voor een ontslag op staande voet. Behalve de officiële waarschuwing zien de overige verwijten op het niet naleven van re-integratieverplichtingen. Voor zover Haircare dit anders heeft bedoeld, overweegt de kantonrechter dat Haircare de verwijten onvoldoende duidelijk heeft geformuleerd hetgeen voor haar risico dient te blijven. Het voorval op 8 oktober 2020 – naar aanleiding waarvan de officiële waarschuwing is gegeven – is naar het oordeel van de kantonrechter hoogstens te kwalificeren als een woordenwisseling, waarbij er niet is gescholden, zo is aan de zijde van Haircare ter zitting toegegeven, maar met stemverheffing is gesproken. Dit voorval is te licht van aard om te worden beschouwd als een bijkomende omstandigheid in de hiervoor bedoelde zin. Nu er verder geen bijkomende omstandigheden zijn had het op de weg van Haircare gelegen te kiezen voor de in artikel 7:629 BW neergelegde sancties naar aanleiding van het gestelde niet nakomen van de re-integratieverplichtingen en niet voor een ontslag op staande voet. Het ontslag op staande voet wordt vernietigd. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft werkneemster haar recht op loon vanaf december 2020 behouden, omdat Haircare onvoldoende heeft gedaan om het arbeidsconflict op te lossen, zodat de loonvordering toewijsbaar is. Het verzoek tot wedertewerkstelling wordt eveneens toegewezen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 24-03-2021

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2021:3113

Zaaknummer: 8985973 AZ VERZ 21-13

Rechters: R.P.J. Quaedackers

Advocaten: A.J.L.J. Pfeil en M.M. van Kralingen-Haanstra

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