

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet is niet bedoeld om iemand tot actie te bewegen. Ontslag op staande voet niet rechtsgeldig.*Feiten*

Werknemer is sinds 1 oktober 2020 bij ARBO in dienst. Hij heeft zich op 28 april 2022 ziek gemeld. Op 1 juni 2022 heeft werknemer aan de personeelsfunctionaris gevraagd of zijn vakantieaanvraag voor de periode van 13 t/m 24 juni in het systeem stond. In de verlofregistratie stond dat voor de periode van 20 t/m 24 juni een vrije week was goedgekeurd. Op 8 juni 2022 heeft werknemer aan de bestuurder van ARBO bericht dat hij beoordeeld wil worden door een (onafhankelijke) bedrijfsarts. In de probleemanalyse van 13 juni 2022 schrijft de bedrijfsarts dat werknemer passend of aangepast eigen werk kan verrichten. De bedrijfsarts heeft verder aangegeven geen bezwaar te zien tegen het bezoeken van het festival door werknemer. Bij brief d.d. 5 juli 2022 heeft ARBO werknemer op staande voet ontslagen, omdat (1) hij niet zou reageren op berichten van werkgever of de jobcoach, (2) hij vakantie heeft opgenomen, terwijl de aanvraag niet was goedgekeurd en (3) hij niet is verschenen op het moment van starten van de re-integratie. Bij e-mailbericht van 18 juli 2022 heeft de gemachtigde van werknemer ARBO bericht dat het ontslag op staande voet is gegeven zonder dat daar een gegronde dringende reden aan ten grondslag ligt, dat werknemer berust in het gegeven ontslag op staande voet en aanspraak maakt op vergoedingen. Werknemer heeft vervolgens onderhavige procedure gestart, waarbij hij berust in het gegeven ontslag.

Oordeel

Nu in de ontslagbrief niet staat opgenomen dat ARBO werknemer ook zou hebben ontslagen indien slechts een gedeelte van de aangevoerde dringende redenen komt vast te staan, moeten alle drie de aangevoerde redenen vast komen staan en tezamen een dringende reden opleveren. Uit de processtukken blijkt dat het de (oud-)jobcoach is geweest die ARBO heeft bericht dat werknemer niet op zijn berichten reageert. Nu tussen partijen niet is geschil is dat werknemer ARBO na zijn ontslag voor het eerst erover heeft geïnformeerd dat X zijn jobcoach niet meer was, mocht ARBO ervan uitgaan dat X namens werknemer communiceerde. Werknemer is een kwetsbare werknemer met een Wajong-uitkering, een omstandigheid die meebrengt dat vanuit de werkgever een extra inspanning mag worden verwacht. In dat verband had het voor de hand gelegen dat (ook) ARBO als werkgever zelf contact met werknemer had gezocht over de re-integratie en hem had opgeroepen om (al dan niet passende) werkzaamheden te verrichten. Dat dit is gebeurd is gesteld noch gebleken. Hoewel er sprake is van enig tijdsverloop tussen de eerste werkdag na de vakantie van werknemer, in zijn beleving 27 juni 2022, en het moment dat werknemer contact met ARBO heeft gezocht,

namelijk 30 juni 2022, levert dit geen dringende reden voor ontslag op staande voet op. Dat werknemer vakantie heeft genomen en een festival heeft bezocht terwijl de vakantieaanvraag niet goedgekeurd was, levert evenmin een dringende reden voor ontslag op staande voet op. Het festival vond immers plaats op een moment dat werknemer nog niet hoefde aan te vangen met de re-integratie, terwijl hij bovendien toestemming van de bedrijfsarts had om naar het festival te gaan. Uit de registratie van ARBO zelf blijkt bovendien dat werknemer van 20 tot en met 24 juni 2022 een goedgekeurde vakantie had, zodat dit argument evenmin op gaat. Aldus komt niet vast te staan dat sprake was van een dringende reden voor ontslag op staande voet en is dit ontslag ten onrechte gegeven. Aan werknemer wordt een vergoeding wegens onregelmatige opzegging, een transitievergoeding en een billijke vergoeding toegekend. Bij de beoordeling van de hoogte van de billijke vergoeding weegt de kantonrechter mee dat er met werknemer wordt “gespeeld” in die zin dat als blijkt dat het ontslag op staande voet ten onrechte is gegeven, ARBO werknemer wel weer terug in dienst wil nemen. Er wordt gesteld dat ARBO een correctief signaal wilde afgeven, maar dat is wel een erg verstrekkend signaal. Er is sprake van slecht werkgeverschap omdat ARBO op de stoel van de bedrijfsarts is gaan zitten en een ontslag op staande voet is niet bedoeld om iemand tot actie te bewegen. De kantonrechter acht een billijke vergoeding van € 4.000 redelijk.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 04-11-2022

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2022:6695

Zaaknummer: 10019209

Rechters: C.J.M. Hendriks

Advocaten: D. Brouwer

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW