

RECHTSPRAAK

Werkgever mocht weigering tot hervatten werkzaamheden niet beantwoorden met ontslag op staande voet gelet op advies bedrijfsarts en discussie over arbeidsongeschiktheid en is daarom financiële vergoedingen verschuldigd.*Feiten*

Werkgever richt zich op het spuiten van trucks, trailers en carrosserie. Werknemer is op 19 augustus 2019 in dienst getreden van werkgever in de functie van spuiters. Het maandsalaris van werknemer bedroeg laatstelijk € 3.302,08 bruto exclusief vakantiegeld. Werkgever heeft meermaals kritiek geuit op het functioneren van werknemer. Op 12 december 2022 is werknemer niet op werk verschenen waarna een gesprek tussen partijen heeft plaatsgevonden. Werkgever doet werknemer een voorstel tot beëindiging, maar werknemer gaat niet akkoord en meldt zich ziek. Op 30 december 2022 heeft werknemer de bedrijfsarts bezocht. De bedrijfsarts adviseert een afkoelingsperiode van twee weken waarna partijen in gesprek dienen te treden. Werkgever heeft werknemer per e-mail van 2 januari 2023 medisch hersteld gemeld en uitgenodigd voor een gesprek. Werknemer bericht werkgever dat hij zich niet kan vinden in de terugkoppeling van de bedrijfsarts, hij niet in staat is te werken en hij een second opinion heeft aangevraagd. Op 16 januari 2022 heeft werkgever een verbetertraject aangekondigd. Werknemer verschijnt ondanks instructies daaromtrent de drie daaropvolgende dagen niet op het werk en ontvangt officiële waarschuwingen wegens werkweigering met de mededeling dat het loon wordt gestaakt. Werkgever verleent werknemer op 19 januari 2022 ontslag op staande voet wegens werkweigering, ongewenst gedrag en ontbreken van vertrouwen in werknemer. Uit een later ontvangen deskundigenoordeel volgt dat werknemer op 30 december arbeidsongeschikt was voor maatgevende arbeid. Werknemer berust in het ontslag en verzoekt om financiële vergoedingen.

*Oordeel**Ontslag op staande voet*

De kantonrechter is van oordeel dat de door werkgever aangedragen feiten en omstandigheden het ontslag op staande voet niet kunnen dragen. Reeds voor het ontslag bestond tussen partijen immers discussie over de vraag of werknemer arbeidsongeschikt was. Ook was het arbeidsconflict op 16 januari 2023, anders dan werkgever stelt, nog niet opgelost. Gelet op deze omstandigheden kon werkgever de weigering tot werkhervatting niet beantwoorden met een ontslag op staande voet. Werkgever heeft in zijn ontslagbrief voorts

onvoldoende duidelijk gemaakt welke gedragingen naast de vermeende werkweigering een dringende reden opleverden. Wat betreft het beschadigde vertrouwen geldt hoe dan ook dat dit geen dringende reden oplevert. Een verstoorde arbeidsrelatie kan hooguit leiden tot ontbinding. De kantonrechter merkt nog op dat de daadwerkelijke reden van het ontslag op staande voet lijkt te zijn gelegen in het door werkgever gestelde disfunctioneren van werknemer. Ook dit levert geen dringende reden op. Werknemer is aldus ten onrechte op staande voet ontslagen.

Financiële vergoedingen

Werknemer heeft in de eerste plaats recht op een gefixeerde schadevergoeding (€ 5.025,16 bruto). Daarnaast maakt werknemer aanspraak op een transitievergoeding (€ 4.064,82 bruto). Tot slot wordt aan werknemer een billijke vergoeding (€ 20.000 bruto) toegekend. Daarbij is in aanmerking genomen dat de arbeidsovereenkomst naar verwachting niet op korte termijn zou zijn geëindigd, dat de arbeidsmarkt gunstig is en dat werkgever een klein bedrijf is.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 07-04-2023

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2023:1609

Zaaknummer: 10312796 \ EJ VERZ 23-31

Rechters: A.M. Koene

Advocaten: S.A. van Lammeren en Z. Alkan

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