

RECHTSPRAAK

Hogeschool Rotterdam ontslaat ten onrechte ondersteunend medewerker op staande voet tijdens ziekte. Toekenning transitievergoeding en vergoeding wegens onregelmatige opzegging. Billijke vergoeding wordt gematigd tot nihil.*Feiten*

Werknemer is op 25 mei 2021 in dienst getreden bij de Stichting Hogeschool Rotterdam (hierna: de Hogeschool) in de functie van ondersteunend medewerker. Op 25 maart 2024 is hij op staande voet ontslagen. De Hogeschool heeft het ontslag op staande voet bevestigd in een brief van 27 maart 2024. De redenen voor het ontslag hangen samen met de verplichtingen die werknemer heeft in het kader van ziekte en re-integratie. Tijdens de mondelinge behandeling heeft de Hogeschool benadrukt dat zij werknemer vooral kwalijk neemt dat hij tegen haar heeft gelogen. Werknemer is het niet eens met het ontslag en heeft aangegeven dat hij inmiddels berust in de beëindiging van het dienstverband, maar wel nog betaling van een drietal vergoedingen vordert. De grondslag voor die vorderingen is dat er geen reden was voor een ontslag op staande voet. De Hogeschool is van oordeel dat het ontslag op staande voet terecht is gegeven.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat het ontslag op staande voet, gegeven de omstandigheden, een te vergaande maatregel is geweest. Volgens vaste rechtspraak van de Hoge Raad geldt voor de situatie waarin een werknemer ziek is en volgens de werkgever niet aan de controlevoorschriften voldoet, dit in beginsel geen dringende reden kan opleveren. Daarvan kan echter wel sprake zijn als er bijkomende omstandigheden zijn. De Hogeschool was vanaf de aanvang van de arbeidsongeschiktheid van werknemer op 9 november 2022 bekend met zijn (alcoholverslavings)problematiek. Ook is vast komen te staan dat werknemer tot zijn ziekmelding goed functioneerde en dat de Hogeschool er alles aan heeft gedaan om hem te begeleiden na zijn ziekmelding. De teleurstelling van de Hogeschool ten aanzien van het verloop van het re-integratietraject is daardoor op zich invoelbaar. Bij problematiek rondom ziekte heeft een werkgever echter een zwaardere zorgplicht richting werknemer. Het had daarom op de weg van de Hogeschool gelegen om duidelijker aan te geven wat zij van werknemer verwachtte en welke mogelijke consequenties het niet voldoen aan die verwachtingen zou hebben. Zo verwijt de Hogeschool werknemer dat hij een keer niet is verschenen bij de bedrijfsarts en een keer niet bij de arbeidsdeskundige. Voor die verwijten geldt dat de Hogeschool het loon had kunnen (en moeten) opschorten. Daarnaast verwijt de

Hogeschool werknemer gemotiveerd dat hij niet eerlijk is geweest over zijn contacten met Solutions en dat hij door zijn handelwijze zijn re-integratie heeft vertraagd. Werknemer betwist dit maar stelt tegelijkertijd dat hij het traject niet zag zitten vanwege het feit dat hij dan een maand van huis zou zijn en het feit dat de kosten voor zijn rekening zouden komen. Voor wat betreft het verwijt dat werknemer zijn re-integratie daardoor (mogelijk) heeft vertraagd geldt dat het op de weg van de Hogeschool had gelegen om dat standpunt te onderbouwen met een oordeel van het UWV. Dit heeft zij niet gedaan. Bovendien had de Hogeschool voor dit verzuim de betaling van het loon stop kunnen zetten. Alhoewel haar kennelijk wel duidelijk was geworden dat het niet goed ging met werknemer, heeft zij in het vervolgesprek op 25 maart 2024 toch besloten om over te gaan tot ontslag op staande voet, hoewel zij een loonstop had aangekondigd. Op 25 maart was derhalve geen sprake van een dringende reden. Het ontslag op staande voet is ten onrechte gegeven. De Hogeschool is een vergoeding wegens onregelmatige opzegging verschuldigd. Ook heeft werknemer recht op de transitievergoeding. In beginsel komt werknemer ook een billijke vergoeding toe. Gelet op het verloop van de re-integratie tot dusver is echter aannemelijk dat De Hogeschool na 104 weken ziekte (dat is dus per 9 november 2024) waarschijnlijk zou zijn overgegaan tot het aanvragen van een ontslagvergunning en dat dan waarschijnlijk haar verplichting om het loon door te betalen zou stoppen. Mede gelet op de nog relatief korte duur van het dienstverband en het feit dat werknemer een gefixeerde schadevergoeding toekomt van € 11.155,29 bruto, alsmede de transitievergoeding, wordt aanleiding gezien de billijke vergoeding te bepalen op nihil.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 19-07-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:6866

Zaaknummer: 11120112 VZ VERZ 24-5219

Rechters: J.J. Willemsen

Advocaten: F.A. Verberk-Elich en mr. D.F.W. de Groot

Wetsartikelen: 7:677 lid 1 BW en 7:672 lid 11 BW