

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet is niet rechtsgeldig omdat werkgeefster had kunnen volstaan met een minder verstrekende maatregel. Billijke vergoeding. Geschil over passende arbeid. Loonstop terecht.*Feiten*

Werkgeefster houdt zich bezig met de bouw en renovatie van kassen bestemd voor de tuinbouw. Er werken in totaal vijf werknemers. Werknemer is sinds 15 januari 2019 in dienst tegen een salaris van € 2.550,28 bruto per maand, exclusief 8% vakantietoeslag. In juni 2023 zijn bij werknemer acute ernstige knieklachten ontstaan en heeft hij zich ziek gemeld. Op 1 september 2023 heeft hij een orthopedische chirurgische operatie moeten ondergaan. Op 20 september 2023 concludeert de bedrijfsarts dat werknemer voorlopig was aangewezen op voornamelijk zittende werkzaamheden. Indien aanwezig kon daar volgens de bedrijfsarts een start mee worden gemaakt, in eerste instantie voor 1 tot 2 uur per dag. Werkgeefster heeft het loon over september 2023 aanvankelijk niet uitbetaald. Werkgeefster heeft werknemer opgeroepen om op 16 oktober 2023 naar het werk te komen om de invulling van passende werkzaamheden te bespreken. Een dag later heeft werkgeefster werknemer een mail gestuurd waarin zij aangaf dat de mededeling van werknemer dat hij psychisch ziek was, aanleiding is geweest om hem naar huis te sturen en de arbodienst in te schakelen om onderzoek te doen. Zolang dit onderzoek bezig is, wordt het loon van werknemer bevroren. Op 31 oktober 2023 oordeelde de bedrijfsarts onder meer dat werknemer nog een lage belastbaarheid had en dat er sprake was van een verstoorde arbeidsverhouding. Eind november 2023 adviseerde de bedrijfsarts om het arbeidsconflict via mediation op te lossen om re-integratie niet aan in de weg te staan. Vervolgens geeft werkgeefster begin december aan dat er een aangepaste werkplek voor werknemer was gemaakt, waar hij zittend aangepaste werkzaamheden kon verrichten. In de periode van januari tot en met april 2024 heeft een mediationtraject plaatsgevonden. Dit heeft niet tot een oplossing van het arbeidsconflict geleid. Op 15 mei 2024 heeft werknemer opnieuw de bedrijfsarts bezocht. Deze rapporteerde dat de fysieke belastbaarheid van werknemer nog verlaagd was en dat hij hiermee voor zijn werk nog arbeidsongeschikt was. Het UWV heeft naar aanleiding van een aanvraag van werknemer op 24 juni 2024 geoordeeld dat het niet kan beoordelen of het aangeboden werk passend is omdat de benodigde informatie ontbreekt. Er volgt een arbeidsdeskundig onderzoek. Op 9 september 2024 is werknemer op staande voet ontslagen omdat hij geen gevolg zou hebben gegeven aan de oproep om zijn werkzaamheden te hervatten. Werknemer verzoekt vernietiging, loon vanaf de loonstop in oktober 2023, de gefixeerde schadevergoeding, billijke vergoeding en transitievergoeding.

Oordeel

De kantonrechter overweegt het volgende. Volgens de mededeling van het ontslag op staande voet is dit gebaseerd op twee gronden: de weigering van werknemer om op 9 september 2024 zijn eigen werk te hervatten en het ontoelaatbare gedrag als werknemer. Met deze laatste grond wordt kennelijk bedoeld de weigering van werknemer om aangepaste werkzaamheden te verrichten. Wat betreft de werkweigering is duidelijk geworden dat alle medewerkers van werkgeefster monteur zijn en werken op de bouw. Iedereen doet hetzelfde werk, wat inhoudt dat 's morgens in de loods de materialen verzameld worden en in de werkbus worden geladen, waarna iedereen vertrekt naar de bouwlocatie en men daar de rest van de dag bezig is met het bouwen van kassen. Daarbij wordt voortdurend gelopen, getild en geklommen. Dit is ook het eigen werk dat werknemer vóór zijn arbeidsongeschiktheid verrichtte. De kantonrechter heeft verder geconstateerd dat werkgeefster en werknemer het erover eens zijn dat werknemer niet in staat is om de feitelijke bouwwerkzaamheden – die kennelijk het grootste deel van het werk uitmaakten – te verrichten. Het is naar het oordeel van de kantonrechter dan ook zeer aannemelijk dat de arbeidsdeskundige – mede op grond van eenzijdige informatie – niet de juiste conclusie heeft getrokken met betrekking tot de geschiktheid van werknemer voor zijn eigen werk. Dat betekent dat de kantonrechter ervan uitgaat dat werknemer op 9 september 2024 niet in staat was om zijn eigen werk te verrichten. Van werkweigering kan daarom geen sprake zijn. Wat betreft het weigeren van passende arbeid in de maanden voorafgaand aan het ontslag op staande voet wordt in het algemeen een loonstop als passende sanctie beschouwd, geen ontslag. Het gegeven ontslag op staande voet is dan ook niet rechtsgeldig. Met betrekking tot de aangeboden passende werkzaamheden kan de kantonrechter niet vaststellen dat werknemer deze arbeid daadwerkelijk ooit heeft uitgevoerd, al was het maar om het eens te proberen. Dit komt naar het oordeel van de kantonrechter voor rekening van werknemer nu hij niet eens een poging heeft gedaan om de door werkgeefster aangeboden passende arbeid te verrichten en de werkzaamheden dus ook niet heeft kunnen beschrijven. De kantonrechter komt dan ook tot de conclusie dat de loonstop terecht is doorgevoerd en er geen aanspraak op loon meer bestaat. Uit het feit dat werknemer het vernietigingsverzoek combineert met een vordering tot het toekennen van meerdere vergoedingen begrijpt de kantonrechter echter dat werknemer feitelijk berust in het gegeven ontslag met de kanttekening dat hij wel van oordeel is dat het ontslag op staande voet niet op goede gronden is gegeven. De gefixeerde schadevergoeding, transitievergoeding en billijke vergoeding worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 23-01-2025

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2025:576

Zaaknummer: 11364176 \ AZ VERZ 24-105

Rechters: R.A.J. van Leeuwen

Advocaten: M.G. Spijker en A.J.T.M. Oudenhoven

Wetsartikelen: 7:658a BW; 7:660a BW; 7:672 BW; 7:673 BW; 7:677 BW; 7:678 BW