

RECHTSPRAAK

werknemer/ABN AMRO

Ontslag op staande voet van geesteszieke werknemer niet rechtsgeldig. Beroep op vervaltermijn van de vernietigingsgrond ex artikel 9 BBA naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar

Werknemer is op 1 november 1997 bij ABN AMRO in dienst getreden. Eind 2003 begonnen zich bij werknemer de eerste symptomen van schizofrenie te openbaren. In februari 2004 heeft ABN AMRO hierover contacten onderhouden met werknemer en diens familie. Op 7 februari 2004 heeft de huisarts een crisismelding gedaan bij Mentrum, een instelling voor geestelijke gezondheidszorg in Amsterdam. Werknemer heeft tussen 23 februari 2004 en 1 maart 2004 vakantie gehad. Aansluitend heeft hij zich niet op het werk gemeld. ABN AMRO heeft werknemer gesommeerd zich te melden en vervolgens ontslag op staande voet verleend wegens ongeoorloofd werkverzuim. Bij beschikking van 27 januari 2005 heeft de rechtbank Amsterdam een voorlopige machtiging verleend om werknemer in een psychiatrisch ziekenhuis te doen opnemen voor de duur van drie maanden. De machtiging is vervolgens verlengd. Werknemer is tot 18 juli 2005 gedwongen opgenomen geweest in een psychiatrisch ziekenhuis. De maanden daarna is hij nog elke werkdag onder behandeling geweest. Bij brief van 14 september 2005 heeft de advocaat van werknemer aan ABN AMRO bericht dat werknemer de nietigheid van het ontslag heeft ingeroepen en zich beschikbaar houdt de bedongen arbeid weer te verrichten. Volgens ABN AMRO is er sprake van een rechtsgeldig ontslag op staande voet en staat de vervaltermijn van artikel 9 BBA aan toewijzing van de loonvordering in de weg.

Het hof oordeelt als volgt. Het is waar dat het enkele feit dat de werknemer ter zake van een gedraging geen verwijt te maken valt, onvoldoende is om een ontslag op staande voet te blokkeren. ABN AMRO lijkt met haar herhaalde verwijzing hiernaar echter te miskennen dat het uitgangspunt dat een ontslag op staande voet in beginsel ook mogelijk is indien de werknemer geen verwijt treft onverlet laat dat het ontbreken van verwijtbaarheid een belangrijk gezichtspunt kan zijn bij de beantwoording van de vraag of van de werkgever redelijkerwijze niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Gegeven de wetenschap van ABN AMRO dat werknemer leed aan een ernstige geestesziekte en dat het deze geestesziekte was die de oorzaak was van de gedragingen waarop zij het oog had in haar ontslagbrief en gegeven voorts dat het ABN AMRO bekend was (in ieder geval: bekend had behoren te zijn) dat werknemer niet meer in staat was tot een adequate beoordeling van zijn eigen gedrag, kan niet worden gezegd dat van haar redelijkerwijze niet gevergd kon worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Het hof neemt hierbij in

aanmerking dat de redenen die ABN AMRO hebben geleid tot het ontslag op staande voet gelegen waren in ongeoorloofde afwezigheid en/of geen gehoor geven aan oproepen van de bank. Voor zover ABN AMRO zich heeft beroepen op agressief en onaanvaardbaar gedrag van werknemer jegens collega's, verliest zij uit het oog dat deze en dergelijke gedragingen niet aan het ontslag ten grondslag zijn gelegd.

Het hof acht het naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar hier aan het ongebruikt verstrijken van de termijn van zes maanden de conclusie te verbinden dat de bevoegdheid van werknemer een beroep te doen op de vernietigingsgrond van artikel 9 lid 1 BBA is vervallen en niet te aanvaarden dat zodanig beroep hier geacht moet worden tijdig te zijn gedaan bij brief van 14 september 2005. Volgt toewijzing vordering werknemer.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 12-10-2010

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2010:BO4969

Zaaknummer: 106.007.193/01

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW, 9 BBA en 6:248 BW