

RECHTSPRAAK

werkgever/werknemer

Het hof deelt het oordeel van de kantonrechter dat in de omstandigheden van dit geval ontslag op staande voet een te zwaar middel was. Werkgever had kunnen overwegen haar bezwaren aan de kantonrechter voor te leggen in het kader van een ontbindingsprocedure, indien zij niet bereid was in minnelijk overleg tot een beëindigingsregeling met werknemer te komen.

Feiten

Werknemer is op 1 oktober 1995 bij werkgever in dienst getreden. Laatstelijk was hij werkzaam als vestigingsleider. Op 8 januari 2014 heeft werkgever werknemer op staande voet ontslagen. Op vordering van werknemer heeft de kantonrechter werkgever, bij vonnis in kort geding van 11 maart 2014, veroordeeld tot doorbetaling van het loon totdat de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig is beëindigd. Bij beschikking van eveneens 11 maart 2014 is de arbeidsovereenkomst tussen partijen, voor het geval deze nog bestaat, ontbonden met ingang van 1 april 2014 onder toekenning aan werknemer van een vergoeding van € 78.350 bruto ten laste van werkgever. Aan het ontslag op staande voet is, voor zover van belang, het volgende voorafgegaan. In april 2012 hebben medewerkers van de vestiging X zich tijdens functioneringsgesprekken bij de operationeel manager bij werkgever beklaagd over het functioneren van werknemer. Naar aanleiding hiervan hebben nadere gesprekken met medewerkers plaatsgevonden. Op 2 juli 2012 heeft werknemer zich ziek gemeld. In de maanden januari, februari en maart van 2013 hebben mediationgesprekken plaatsgevonden. Deze gesprekken hebben niet tot een oplossing geleid. Op 8 januari 2014 is werknemer verschenen op de vestiging. Werkgever heeft daarop aangegeven dat zij met werknemer wil praten. In reactie hierop heeft werknemer hun te kennen gegeven dat hij geen gesprek wil, waarna de manager werknemer op staande voet heeft ontslagen. Werknemer heeft, verkort weergegeven, in conventie onder meer gevorderd dat, voor zover mogelijk uitvoerbaar bij voorraad, voor recht wordt verklaard dat er geen dringende reden was voor ontslag op staande voet. De kantonrechter heeft in conventie de gevorderde verklaring voor recht toegewezen.

Oordeel

Met grief I komt werkgever op tegen het oordeel van de kantonrechter dat de beslissing van werknemer om het gesprek uit de weg te gaan geen ontslag op staande voet rechtvaardigt en tegen de daaraan ten grondslag gelegde motivering. Het hof deelt het oordeel van de

kantonrechter en de daaraan ten grondslag gelegde motivering. Ook indien werkgever niet op de hoogte was van het advies van bedrijfsarts 2, had zij zich op grond van de eerdere adviezen van twee verschillende bedrijfsartsen moeten realiseren dat de lucht geklaard diende te worden alvorens succesvol door werknemer gere-integreerd kon worden dan wel het werk hervat kon worden. Hoewel werkgever nu kritiek uit op de houding van werknemer gedurende zijn re-integratie, heeft zij geen aanleiding gezien daaromtrent een deskundigenoordeel te vragen. Werknemer heeft de vanaf 6 januari 2014 opgedragen werkzaamheden als denigrerend en in strijd met de afspraken ervaren. Wat daarvan ook zij, het hof ziet met de kantonrechter niet in waarom de enige sanctie die werkgever kon bedenken meteen de zwaarste moest zijn: een ontslag op staande voet. Zij had, gelet op de ook al door de kantonrechter opgesomde omstandigheden van het geval waaronder de lengte van het dienstverband waarin tot 2012 geen strubbelingen zijn geweest, maar ook gelet op het feit dat zijzelf volgens het UWV steken heeft laten vallen tijdens de re-integratie waardoor mogelijk kansen zijn gemist, kunnen overwegen om haar bezwaren aan de kantonrechter voor te leggen in het kader van een ontbindingsprocedure, indien zij niet bereid was in minnelijk overleg tot een beëindigingsregeling met werknemer te komen. Met grief II bestrijdt werkgever het oordeel van de kantonrechter over het aantal niet-genoten vakantiedagen, waarvoor werknemer een vergoeding heeft gevorderd. Voor zover zij wijst op haar bedrijfsreglement waarin staat dat er per kalenderjaar slechts vijf vakantiedagen mogen worden overgeheveld naar het volgende jaar is dat ten onrechte, nu uit artikel 7:640a BW volgt dat van genoemde vervaltermijn niet ten nadele van een werknemer kan worden afgeweken. Niet is gebleken dat werknemer in 2012 vakantiedagen heeft opgenomen; hijzelf heeft dat ontkend. Dat neemt echter niet weg dat de wettelijke vakantiedagen over 2012 ($20 \times 7,75 = 155$ uur) per 1 juli 2013 zijn vervallen, tenzij werknemer zo ernstig ziek was dat recuperatie niet aan de orde was. Naar het oordeel van het hof is van die situatie geen sprake. Werkgever mag dan ook 155 uur (wettelijke uren uit 2012) in mindering brengen op het totaal van 426,25 zodat per ultimo 2013 nog 271,25 uur resteert. Grief III is gericht tegen de toewijzing van wettelijke rente over ingehouden loon. Volgens werkgever had werknemer zelf aan de loonadministratie moeten doorgeven dat hij geen spaarproduct meer had. Het hof verwerpt dit standpunt. Werkgever had, na de afschaffing van de fiscale voordelen van spaarloon, van zijn werknemers een duidelijke verklaring moeten eisen alvorens de inhoudingen voort te zetten zonder concrete afdrachtverplichting. Terecht is dan ook wettelijke rente toegewezen over de ingehouden bedragen die niet ten behoeve van werknemer zijn afgedragen.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 04-07-2017

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2017:5631

Zaaknummer: 200.169.567/01

Rechters: M.E.L. Fikkers, J.H. Kuiper en O.E. Mulder

Advocaten: E.W. Kingma en A. Baas

Wetsartikelen: 7:640a BW en 7:677 lid 1 BW