

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Disciplinaire straf van onverwijlde opzegging na herhaalde weigering tot het verrichten van passende re-integratiewerkzaamheden door WSW-werknemer is niet aan te merken als dringende reden. Wel verwijtbaar handelen werknemer, maar niet ernstig. Daarom kleine billijke vergoeding.

Feiten

Werknemer heeft sinds 2004 een SW-indicatie en is op 30 augustus 2004 in dienst getreden bij (de rechtsvoorganger van) Werkse! Op 24 februari 2014 heeft werknemer zich ziek gemeld voor zijn werkzaamheden bij de afdeling Verpakken en is een discussie tussen partijen ontstaan over het verrichten van passende werkzaamheden in het kader van de re-integratie van werknemer. Werkse! heeft (de gemachtigde van) werknemer bij e-mail van 9 februari 2017 medegedeeld dat het UWV en de bedrijfsarts werknemer ongeschikt achten voor werkzaamheden bij de afdeling Verpakken, maar hem wel in staat achten tot schoonmaakwerkzaamheden en dat hij daartoe derhalve gehouden is. In het deskundigenoordeel van UWV van 1 maart 2017 is geoordeeld dat het door Werkse! aan werknemer aangeboden werk passend is. Werkse! heeft werknemer bij brief van 15 maart 2017 in kennis gesteld van het voornemen hem de disciplinaire maatregel van voorwaardelijk ontslag op te leggen. Werknemer is in die brief opgeroepen voor een gesprek op 17 maart 2017, maar werknemer is niet verschenen, waarna Werkse! bij brief van 23 maart 2017 de disciplinaire maatregel van voorwaardelijk ontslag als bedoeld in artikel 10.1 lid 1 onder h juncto artikel 10.1 lid 2 van de cao heeft opgelegd. Werknemer is op 27 maart 2017 niet verschenen en onder verwijzing naar de niet-verschijning op die dag heeft Werkse! werknemer op 27 maart 2017 per brief het voornemen kenbaar gemaakt hem de disciplinaire straf van ontslag als bedoeld in artikel 10.1 lid 1 onder h van de cao op te leggen. Werknemer heeft in eerste aanleg verzocht – kort samengevat – primair de opzegging door Werkse! van 29 maart 2017 te vernietigen. De kantonrechter heeft in de bestreden beschikking de verzoeken van werknemer afgewezen. In hoger beroep verzoekt werknemer onder meer de transitievergoeding en een billijke vergoeding van € 50.000.

Oordeel

Opzegging arbeidsovereenkomst

De grieven richten zich tegen de overwegingen en het oordeel van de kantonrechter dat

Werkse! terecht tot opzegging van de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang heeft kunnen overgaan. Daarbij stelt het hof voorop dat in verband met het gesloten ontslagstelsel de cao geen extra mogelijkheid tot opzegging met onmiddellijke ingang kan scheppen, zodat voor wat betreft die opzegging beoordeeld moet worden of voldaan is aan het bepaalde in artikel 7:677 BW, te weten of er sprake is van een dringende – aan werknemer onverwijld meegedeelde – reden. Tegen de achtergrond van hetgeen hiervoor is overwogen rechtvaardigt de niet nader medisch onderbouwde vrees voor gezondheidsproblemen de weigering van werknemer om de aangeboden schoonmaakwerkzaamheden uit te voeren niet. De conclusie luidt dan ook dat de aangeboden schoonmaakwerkzaamheden passend zijn. Op grond van het voorgaande stelt het hof vast dat de aan werknemer meegedeelde reden voor ontslag – kort gezegd de volharding om de aangeboden passende schoonmaakwerkzaamheden te verrichten – zich daadwerkelijk heeft voorgedaan. In zoverre falen de grieven. Het hof is echter van oordeel dat dit in het onderhavige geval geen dringende reden voor ontslag op staande voet oplevert. Daarbij houdt het hof er rekening mee dat de loonbetaling aan werknemer vanwege de werkweigering was stopgezet. In het licht hiervan valt niet in te zien waarom de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang moest eindigen en waarom een ontbindingsprocedure niet had kunnen worden afgewacht. Het hof is van oordeel dat de kantonrechter ten onrechte het verzoek om vernietiging van de opzegging heeft afgewezen.

Billijke vergoeding

Werknemer heeft verzocht om toekenning van een billijke vergoeding van € 50.000. Indien de kantonrechter de opzegging had vernietigd was deze vervolgens toegekomen aan het (voorwaardelijke) verzoek van Werkse! tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van verwijtbaar handelen (de e-grond) en zou dit verzoek naar het oordeel van het hof hoogstwaarschijnlijk de beëindiging van de arbeidsovereenkomst tot gevolg hebben gehad. Het hof is van oordeel dat de billijke vergoeding in deze situatie in elk geval het gemis aan loondoorbetaling gedurende de te doorlopen ontbindingsprocedure tot aan de (te verwachten) beëindigingsdatum behoort te compenseren. Mede gelet op hetgeen hiervoor ten aanzien van het ontbreken van een dringende reden heeft overwogen, is het hof van oordeel dat aan werknemer weliswaar een verwijt kan worden gemaakt dat hij de aangeboden passende werkzaamheden is blijven weigeren en wel sprake is van verwijtbaar handelen in de zin van artikel 7:669 lid 3 sub 3 BW, maar dat van ernstig verwijtbaar handelen in de gegeven omstandigheden geen sprake is. Alles bij elkaar stelt het hof de billijke vergoeding op afgerond € 10.000 bruto. Nu dit bedrag voor wat betreft de loonaanspraak deels betrekking heeft op dezelfde periode als die waarop de vergoeding voor – kort gezegd – onregelmatige opzegging ziet, zoals hieronder bepaald op € 6.588 bruto, dient dit laatste bedrag in aftrek te worden gebracht en resteert nog een bedrag van € 3.412 bruto. Het voorgaande betekent dat de verzochte billijke vergoeding (deels), de transitievergoeding en de vergoeding wegens onregelmatige opzegging worden toegewezen.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 28-02-2018

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2018:355

Zaaknummer: 200.223.316/01

Rechters: M.D. Ruizeveld, C.J. Frikkee en S.R. Mellema

Advocaten: J.H. Abraha en J.H.M. Wesseling

Wetsartikelen: 7:615 BW, 7:677 BW en 7:683 lid 3 BW