

RECHTSPRAAK

## werknemer/Taxicentrale O-Tax N.V.

***Geen dringende reden voor ontslag op staande voet van chauffeur die (mogelijk) niet voldeed aan re-integratieverplichting. Werkgever had het effect van de loonopschorting moeten afwachten alvorens een zo zware maatregel te nemen.***

### *Feiten*

Werknemer is op 17 maart 2010 bij O-Tax, welke vennootschap een taxibedrijf exploiteert, in dienst getreden als chauffeur. Werknemer is ten gevolge van oogklachten op 14 juni 2016 arbeidsongeschikt geworden en heeft sedertdien geen werkzaamheden meer verricht voor O-Tax. Bij e-mail van 7 februari 2017 heeft O-Tax werknemer opgeroepen de volgende dag aan te vangen met vervangende werkzaamheden, twee dagen per week van 10.00 tot 12.00 uur, nadat de bedrijfsarts op 3 februari 2017 had gerapporteerd dat werknemer kon hervatten met vervangende werkzaamheden. Bij brief van 9 februari 2017 heeft O-Tax werknemer er wederom op gewezen dat hij diende te komen werken en heeft werknemer bij brief van 28 februari 2017 datzelfde nogmaals medegedeeld. In beide brieven is aangegeven dat de vervangende werkzaamheden zouden bestaan uit onderhoud van het terrein en dat bij niet verschijnen het loon over de uren dat de vervangende werkzaamheden zouden moeten worden uitgevoerd, zou worden opgeschort. In de laatste brief en in een brief van 3 maart 2016 aan werknemer heeft O-Tax voorts medegedeeld dat zij met ingang van 1 maart 2017 het salaris van werknemer geheel zou opschorten indien werknemer niet aan het werk zou gaan. Nadat O-Tax werknemer vervolgens bij brief van 10 maart een 'laatste oproep tot werk hervatten in vervangende werkzaamheden' had gedaan, heeft zij werknemer bij brief van 16 maart 2016 per die datum op staande voet ontslagen. De kantonrechter heeft geoordeeld dat O-Tax werknemer op goede gronden op staande voet heeft ontslagen. Tegen dit oordeel keert werknemer zich in hoger beroep.

### *Oordeel*

Anders dan de kantonrechter is het hof van oordeel dat zich op 16 maart 2017 geen dringende reden voor ontslag op staande voet van werknemer heeft voorgedaan. Zelfs als werknemer ervan op de hoogte was dat de vervangende werkzaamheden die O-Tax van hem verwachtte overeenkomstig hetgeen de bedrijfsarts had geadviseerd waren (het onderhoud van het bedrijfsterrein) en als van werknemer verwacht had mogen worden dat hij op eigen gelegenheid naar O-Tax kwam – partijen verschillen over beide punten van mening –, had van O-Tax gevergd mogen worden dat zij in ieder geval afwachtte of haar loonsanctie (het

stopzetten van de gehele loonbetaling met ingang van 1 maart 2017) effect had alvorens werknemer op staande voet te ontslaan. Voorstelbaar is dat het werknemer bij de ontvangst van de loonbetaling over februari 2017 is ontgaan dat er met ingang van 1 februari 2017 een paar uur loon per week werd ingehouden omdat dat netto om een relatief kleine loonsvermindering ging. O-Tax had daarom het effect van het niet betalen van het gehele loon over maart 2017 moeten afwachten, alvorens verdere stappen te ondernemen, zeker nu voortzetting van de arbeidsovereenkomst geen kosten met zich bracht – O-Tax betaalde immers geen loon – en de loonsanctie ertoe strekte om werknemer aan te sporen vervangende werkzaamheden te verrichten. Het loon over maart 2017 had werknemer op zijn vroegst eind maart 2017 gemist (gesteld noch gebleken is dat O-Tax, anders dan algemeen gebruikelijk is, het loon aan het begin van een kalendermaand betaalde). Alleen als werknemer daarna had volhard in het niet verrichten van vervangende werkzaamheden, had O-Tax tot een beëindiging van de arbeidsrelatie kunnen overgaan. Uit het vooroverwogene volgt dat de kantonrechter het verzoek van werknemer tot vernietiging van de opzegging ten onrechte heeft afgewezen. Het hof acht het niet opportuun om tot herstel van de arbeidsovereenkomst over te gaan nu tussen partijen vast staat dat werknemer blijvend arbeidsongeschikt is om zijn oorspronkelijke (chauffeurs)werkzaamheden uit te voeren en gesteld noch gebleken is dat er bij O-Tax structureel andere werkzaamheden voor werknemer beschikbaar zijn en zal werknemer daarom een billijke vergoeding van (afgerond) € 41.000 bruto toekennen. Daarnaast heeft werknemer aanspraak op de transitievergoeding nu, zoals uit het vooroverwogene blijkt, het einde van de arbeidsovereenkomst niet het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen door werknemer.

---

**Instantie:** Gerechtshof Amsterdam

**Datum uitspraak:** 05-06-2018

**ECLI:** ECLI:NL:GHAMS:2018:1872

**Zaaknummer:** 200.230.741/01

**Rechters:** H.M.M. Steenberghe, A.M.A. Verscheure en A. van Zanten-Baris

**Advocaten:** S. van Andel en M.S. Kikkert

**Wetsartikelen:** 7:683 lid 3 BW, 7:677 BW, 7:678 BW, 7:658a BW en 7:660a BW