

RECHTSPRAAK

werkneemster/Stroop Beheer B.V.

Onterecht ontslag op staande voet voor niet meewerken aan de re-integratie. Toekenning billijke vergoeding. Werkgever, tevens scholingsbedrijf voor werknemers met een beperking en/of afstand tot de arbeidsmarkt, heeft op onjuiste wijze invulling gegeven aan de arbeidsongeschiktheid.

Feiten

Stroop Beheer houdt zich bezig met Arbobegeleiding en re-integratie. Stroop Beheer is tevens een scholingsbedrijf voor mensen met een beperking en/of afstand tot de arbeidsmarkt en verzorgt dagbesteding voor mensen met een beperking. Werkneemster is op 1 december 2017 op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd bij Stroop Beheer in dienst getreden in de functie van horecamedewerkster. De arbeidsovereenkomst is vervolgens verlengd tot 1 december 2019. Bij beschikking is als gevolg van haar geestelijke en/of lichamelijke toestand een mentorschap over werkneemster alsmede bewindvoering over de goederen die aan haar (zullen) toebehoren ingesteld. Werkneemster heeft zich op 5 maart 2019 ziek gemeld wegens een overbelaste pees in haar arm. Werkneemster heeft via haar gemachtigde op 13 maart 2019 aangegeven dat zij niet in staat is aangepaste werkzaamheden te verrichten. Stroop Beheer heeft werkneemster per e-mail van 13 maart 2019 bij wijze van laatste kans opgeroepen zich op 19 maart 2019 te melden bij de locatie. Stroop Beheer heeft daarbij aangegeven dat werkneemster op staande voet zou worden ontslagen in het geval zij geen gehoor zou geven aan de oproep. Werkneemster heeft zich samen met haar moeder op 19 maart 2019 gemeld op de locatie. Tijdens het gesprek heeft Stroop Beheer aan werkneemster een vaststellingsovereenkomst overhandigd. Werkneemster is (uiteindelijk) niet tot ondertekening van de vaststellingsovereenkomst overgegaan. Stroop Beheer heeft werkneemster op 29 maart 2019 op staande voet ontslagen vanwege – kort samengevat – het niet bereikbaar zijn en het niet meewerken aan de re-integratie. De kern van het geschil betreft derhalve de vraag of Stroop Beheer werkneemster op goede gronden op staande voet heeft mogen ontslaan.

Oordeel

Stroop Beheer dient als werkgeefster de ziekmelding te accepteren en dient een arbodienst of bedrijfsarts in te schakelen. Stroop Beheer mag en kan als werkgeefster dit niet zelf beoordelen. Voor zover al mag worden aangenomen dat Stroop Beheer daadwerkelijk overleg

heeft gevoerd met haar Arboarts, staat vast dat deze werkneemster niet heeft gezien en al helemaal niet heeft gesproken. Werkneemster was op 6 maart 2019 nog ziek en een zieke werkneemster hoeft zonder advies van de bedrijfsarts niet op het werk te verschijnen. Werkneemster was naar het oordeel van de kantonrechter dan ook niet gehouden de door Stroop Beheer voorgestelde werkzaamheden te verrichten, terwijl zij nog niet was gezien door de bedrijfsarts. Dat volgens Stroop Beheer het zo in haar ziekteprotocol is geregeld dat bij lichamelijke klachten 'ALTIJD' wordt gekeken naar vervangend werk, maakt dit niet anders. Het innemen van een dergelijk standpunt doet de indruk ontstaat dat Stroop Beheer niet wilde openstaan voor de ziekmelding van werkneemster. Door Stroop Beheer is bovendien in de e-mail van 7 maart 2019 opgenomen dat het UWV op de hoogte was van de situatie, hetgeen overigens op geen enkele wijze is gebleken, en dat werkneemster contact met het UWV kon opnemen als zij dat niet geloofde. Het ogenschijnlijk uitoefenen van een dergelijk pressiemiddel getuigt niet van goed werkgeverschap. Stroop Beheer heeft zelf niet voortvarend gehandeld en heeft nagelaten concrete stappen te ondernemen. Uit de wetsgeschiedenis blijkt voorts dat het de bedoeling van de wetgever is geweest om daaraan slechts de in artikel 7:629 BW lid 6 opgenomen loonsanctie te verbinden. Evenmin kan er sprake van zijn geweest dat werkneemster zich niet beschikbaar heeft gehouden voor het verrichten van aangepaste werkzaamheden en dat zij heeft geweigerd mee te werken aan haar re-integratie. Een dergelijke situatie was, gelet op het voorgaande, immers nog niet aan de orde en een dergelijke schending kan evenmin een dringende reden voor een ontslag op staande voet zijn. Daarbij is van belang dat in een dergelijk geval de wet in een (lichtere) sanctie voorziet en de werkgever op grond van artikel 7:629 lid 3 BW de loonbetaling kan staken. Het voorgaande leidt tot de conclusie dat het ontslag op staande voet in zoverre een te zware sanctie is geweest en dat werkneemster niet een zo ernstig verwijt kan worden gemaakt dat dit een ontslag op staande voet kan rechtvaardigen. Werkneemster krijgt een billijke vergoeding toegekend van € 1.500 bruto.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 25-07-2019

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2019:6090

Zaaknummer: 7761012 VZ VERZ 19-10121

Rechters: K.J. Bezuijen

Advocaten: A.J.M. Vélú

Wetsartikelen: 7:629 BW en 7:677 BW