

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgeefster

Bedrijfsleider heeft op basis van oordeel bedrijfsarts door werkgever aangeboden werkzaamheden niet verricht. UWV acht werkzaamheden niet passend. Ontslag op staande voet wegens werkweigering ten onrechte gegeven. Billijke vergoeding (€ 14.000) verschuldigd.

Feiten

Werknemer is sinds zijn zestiende in dienst geweest bij werkgeefster. De eerste schriftelijke arbeidsovereenkomst dateert van 1 januari 2001. De laatste functie die werknemer vervulde, is die van bedrijfsleider. Het laatstelijk verdiende salaris bedraagt € 2.153,17 bruto per maand exclusief vakantiegeld en emolumenten. Werknemer heeft zich op 10 september 2019 ziek gemeld. Op 16 september 2019 oordeelde de bedrijfsarts dat sprake was van een arbeidsconflict en dat werknemer per 1 oktober 2019 in staat kon worden geacht zijn eigen werkzaamheden voor 50% te verrichten. Op 1 oktober 2019 heeft de vrouw van werknemer hem opnieuw ziek gemeld. Op 3 oktober 2019 is werknemer op staande voet ontslagen wegens werkweigering. Aan het ontslag op staande voet gingen twee waarschuwingen wegens werkweigering vooraf, op 1 en 2 oktober 2019. Op 21 november 2019 heeft het UWV naar aanleiding van een door werknemer aangevraagd deskundigenoordeel geoordeeld dat het door werkgever per 1 oktober 2019 aangeboden werk niet passend was. Werknemer berust in het ontslag, maar verzoekt thans toekenning van een billijke vergoeding en de transitievergoeding.

Oordeel

Het ontslag op staande voet op 3 oktober 2019 is gegeven wegens werkweigering. Per 1 oktober 2019 heeft werknemer de op basis van het oordeel van de bedrijfsarts door werkgeefster aangeboden werkzaamheden niet verricht. Bij deskundigenoordeel van 21 november 2019 is geoordeeld dat de aangeboden werkzaamheden niet passend waren. Daarom is naar het oordeel van de kantonrechter geen sprake geweest van werkweigering. Ook als wel sprake was geweest van passende werkzaamheden, dan had het op de weg van werkgeefster gelegen over te gaan tot een minder verstreckende sanctie, zoals een loonstop of -opschorting. Gelet op het voorgaande was geen sprake van een dringende reden voor ontslag op staande voet. Het ontslag op staande voet is aldus niet rechtsgeldig gegeven. Het verzoek tot toekenning van een billijke vergoeding moet dan ook worden toegewezen. Over de hoogte daarvan oordeelt de kantonrechter als volgt. Ter zitting is onvoldoende duidelijk geworden of de bedrijfsactiviteiten van werkgeefster op korte termijn gestaakt zullen worden of dat de

onderneming zal worden verkocht en voortgezet. In het laatste geval had werknemer bij vernietiging van het ontslag op staande voet aanspraak gemaakt op voortzetting van het dienstverband bij de opvolgend werkgever. In het eerste geval had de arbeidsovereenkomst van werknemer na de aanvraag van een ontslagvergunning bij het UWV binnen afzienbare tijd kunnen eindigen. Deze omstandigheden acht de kantonrechter relevant bij het vaststellen van de billijke vergoeding. Daarnaast worden het eenzijdige arbeidsverleden en de daaruit voortvloeiende kansen op de arbeidsmarkt aangemerkt als relevante omstandigheden. Nu door werknemer is erkend dat werkgeefster momenteel geen succesvolle onderneming is, wordt met de financiële situatie van werkgeefster in beperkte mate rekening gehouden, in die zin dat rekening wordt gehouden met de mogelijkheid dat de arbeidsovereenkomst op relatief korte termijn zou eindigen in verband met bedrijfssluiting. De hiervoor genoemde omstandigheden in overweging nemende, stelt de kantonrechter de billijke vergoeding vast op een bedrag van € 14.000 bruto. Daarnaast is werkgeefster de transitievergoeding ad € 17.634,46 bruto verschuldigd.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 31-12-2019

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2019:10562

Zaaknummer: 8205417 \ AO VERZ 19-157

Rechters: W. Aardenburg

Advocaten: P.P. Hoyng en R. van Viersen

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW