

RECHTSPRAAK

Werkgever heeft ernstig verwijtbaar gehandeld door een zieke werknemer met psychische problematiek geen reële kans te bieden alsnog aan zijn re-integratieverplichtingen te voldoen, maar hem (te snel) op staande voet te ontslaan.

Feiten

Werknemer is op 1 september 1991 in dienst getreden bij Nissan. Op 26 november 2018 heeft werknemer zich ziek gemeld. Op 8 januari 2019 heeft de bedrijfsarts geoordeeld dat werknemer per 21 januari 2019 drie uur per dag zou kunnen werken. Werknemer heeft op 24 januari 2019 een deskundigenoordeel bij het UWV aangevraagd, die het advies van de bedrijfsarts heeft bevestigd en heeft geconcludeerd dat de door werknemer uitgevoerde re-integratie-inspanningen niet voldoende waren. Nissan heeft vervolgens aangegeven salaris in te houden en heeft werknemer opgeroepen om op het werk te verschijnen. Werknemer heeft daar geen gehoor aan gegeven. Nissan heeft werknemer nog een laatste kans gegeven zich de volgende dag te melden, maar ook toen is werknemer niet verschenen. Bij brief d.d. 14 maart 2019 heeft Nissan werknemer op staande voet ontslagen. In eerste aanleg heeft werknemer een billijke vergoeding, een transitievergoeding en een vergoeding wegens onregelmatige opzegging verzocht. De kanontrechter heeft geoordeeld dat het ontslag niet rechtsgeldig is, maar heeft de billijke vergoeding gematigd tot nihil, omdat werknemer op geen enkele wijze met Nissan in contact is getreden. Beide partijen zijn in hoger beroep gekomen.

Oordeel

Ontslag op staande voet

Het hof is van oordeel dat de arbeidsongeschiktheid van werknemer, de aankondigde loonstop die nog niet was geëffectueerd, het lange dienstverband (27 jaar), het goede functioneren en zijn leeftijd (53 jaar) maken dat de door Nissan aan werknemer gemaakte verwijten niet kwalificeren als daden, eigenschappen of gedragingen die tot gevolg hebben dat van Nissan niet redelijkerwijs kon worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren, zodat geen sprake is van een rechtsgeldig ontslag op staande voet. Dat werknemer ten onrechte niet heeft gewerkt, maakt dat niet anders. Dat geldt ook voor het feit dat werknemer het deskundigenoordeel niet direct aan Nissan heeft doen toekomen. Dat Nissan belang heeft bij naleving van de binnen haar organisatie geldende bedrijfsregels is evident. In dit geval zijn de bedrijfsbelangen van Nissan echter niet in het gedrang gekomen want werknemer was niet inzetbaar op productief werk. Ten slotte is van herhaaldelijk niet naleven van controlevoorschriften dan wel van herhaaldelijk niet voldoen aan redelijke instructies door

werknemer geen sprake geweest.

Vergoedingen

Aan werknemer wordt dan ook een transitievergoeding toegekend. Daarnaast heeft werknemer recht op de vergoeding wegens onregelmatige opzegging. Het hof neemt bij de bepaling van de hoogte van de billijke vergoeding allereerst in ogenschouw dat het handelen van Nissan ernstig verwijtbaar is. Nissan had immers te maken met een zieke werknemer met psychische problematiek en heeft door haar handelwijze werknemer geen reële kans geboden om alsnog aan zijn re-integratieverplichtingen te voldoen. Bovendien heeft Nissan werknemer ontslagen na een loonstop met terugwerkende kracht, die nog niet was geëffectueerd. Mede gelet op het lange dienstverband, het goede functioneren en de leeftijd van werknemer is dat onjuist geweest. Nissan heeft zich tegenover werknemer onnodig hard opgesteld. Daar tegenover staat dat werknemer in beperkte mate een verwijt kan worden gemaakt. Aan werknemer wordt een billijke vergoeding toegekend van twaalfmaal het maandsalaris.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 25-08-2020

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2020:2343

Zaaknummer: 200.266.859/01

Rechters: I.A. Haanappel-van der Burg, F.J. Verbeek en R.M. de Winter

Advocaten: L. Wimmenhove en J.L. van Schouten

Wetsartikelen: 7:672 BW, 7:673 BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW