

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet arbeidsongeschikte vrachtwagenchauffeur onterecht gegeven. Gedrag werknemer kan niet worden omschreven als agressief. Billijke vergoeding € 100.000.*Feiten*

Werknemer is op 20 mei 1997 voor 40 uren per week bij werkgever in dienst getreden in de functie van vrachtwagenchauffeur. Op 8 november 2018 heeft werknemer zich ziek gemeld. Daaraan voorafgaand had hij zich een aantal malen eerder ziek gemeld. Begin december 2018 heeft werkgever met werknemer gesproken over een opbouwschema. Werknemer heeft daarop aangegeven het niet voor elkaar te krijgen om naar het werk te gaan. Op 24 april 202 is werknemer na een gesprek met de manager op staande voet ontslagen. In de ontslagbrief van die dag staat dat hij die dag ernstig wangedrag heeft vertoond. Meteen na binnenkomst is hij zeer agressief geworden jegens de manager en jegens andere collega's die er op dat moment toevallig waren, welk gedrag hen angst heeft ingeboezemd. Voorts heeft hij zich verbaal zeer agressief uitgelaten. In de onderhavige procedure heeft werknemer in eerste aanleg de kantonrechter primair verzocht het ontslag te vernietigen en werkgever te veroordelen om hem toe te laten tot het werk en zijn salaris door te betalen. In de eindbeschikking van 22 september 2020 heeft de kantonrechter overwogen dat werkgever in de bewijslevering is geslaagd en geoordeeld dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is gegeven.

Oordeel

Naar het oordeel van het hof vormen de feiten en omstandigheden die in rechte zijn komen vast te staan geen dringende reden om tot een opzegging met onmiddellijke ingang over te gaan. Werknemer was ten tijde van het gegeven ontslag arbeidsongeschikt en in deze zaak was werkgever niet alleen bekend met de uit de ziekte voortvloeiende beperkingen voor het werk maar eveneens met de diagnose en de behandelingen. Zo is werkgever op 20 januari 2020 bericht dat werknemer lijdt aan een ernstige depressie, dat hij daarvoor onder behandeling is van een psychiater en dat hij o.a. te maken heeft met paniekaanvallen en woedeaanvallen. Werknemer heeft aangegeven niet in staat te zijn om het door werkgever geëiste re-integratiewerk op de dag van het ontslag te verrichten. Hij werd daarin gesteund door zijn behandelaars die hebben aangegeven dat de energie die werknemer steekt in het regelen van de re-integratie ten koste gaat van de behandeling en een averechts effect heeft op zijn herstel. Ondanks het feit dat partijen geen overeenstemming hadden bereikt over een plan van aanpak – werknemer had verzocht om een second opinion – heeft werkgever aangedrongen op een start van de re-integratie. Hij heeft daarbij verwezen naar het oordeel van de bedrijfsarts terwijl deze nu juist had aangegeven dat bij het maken van het plan van

aanpak en bij het zetten van de eerste stappen naar re-integratie afstemming nodig zal zijn met de behandelende sector. Werkgever heeft niet alleen aangedrongen op het starten met de werkzaamheden maar hij heeft voorts aangekondigd dat bij niet verschijning een loonstop wordt opgelegd. Werknemer heeft in deze periode herhaalde malen aangedrongen op mediation. Werkgever heeft dit verzoek ten onrechte meerdere malen afgewezen. Dat werknemer zich gedwongen voelde om, ondanks dat hij daartoe niet in staat was, toch te starten met de re-integratie, acht het hof voldoende onderbouwd. In de ontslagbrief staat voorts aangegeven dat werknemer zeer agressief is geworden tegen de manager. Onder agressief gedrag wordt verstaan, volgens Van Dale: “geneigd om aan te vallen, een conflict zoekend of riskerend”. Het hof is van oordeel dat het gedrag van werknemer niet als (zeer) agressief kan worden omschreven. Onder de hiervoor omschreven omstandigheden kan het gedrag niet anders worden geduid dan als gedrag dat voortkomt uit onmacht en frustratie. De gestelde dringende reden is in rechte niet komen vast te staan. Het ontslag op staande voet was dan ook niet gerechtvaardigd. Werkgever heeft de arbeidsovereenkomst opgezegd in strijd met artikel 7:671 BW.

Billijke vergoeding

Werknemer verzoekt in het geval het hof niet overgaat tot (een veroordeling tot) herstel van de arbeidsovereenkomst, een billijke vergoeding ter hoogte van € 150.000 bruto. Het hof is van oordeel dat werknemer aanspraak kan maken op een billijke vergoeding en dat, indien de opzegging niet had plaatsgevonden, de arbeidsovereenkomst nu nog zou bestaan. Er bestond ten tijde van de opzegging geen reden voor werkgever om de arbeidsovereenkomst te beëindigen en er was geen reden om de arbeidsovereenkomst te ontbinden. Werknemer was ten tijde van de opzegging bijna vijf maanden arbeidsongeschikt. Hij had dan ook nog geruime tijd de gelegenheid om aan zijn herstel te werken. Gelet op de leeftijd van werknemer (55 jaar ten tijde van de opzegging) en de duur van het dienstverband (23 jaar) acht het hof indien de opzegging niet had plaatsgevonden, aannemelijk dat hij tot aan zijn pensioengerechtigde leeftijd voor werkgever was blijven werken. Blijkens de overgelegde jaaropgave van 2019 bedroeg zijn brutojaarsalaris € 39.123,00 en bouwde hij pensioen op. Werknemer heeft geen inkomen en wordt financieel ondersteund door zijn moeder. Hij zit nog steeds in therapie en is gespannen door de huidige situatie, waarin hij in rechte tegen werkgever moet strijden. Als gevolg van deze uitspraak is aannemelijk dat werknemer aanspraak kan maken op een uitkering gedurende ongeveer twee jaren. Uitgaande van 70% van het brutoloon leidt dit tot een bedrag van ongeveer € 54.500 aan inkomsten over een periode tot medio 2022. Werknemer is nu 56 jaar oud en nog herstellende. De kans dat hij nu op korte termijn ander werk kan vinden, acht het hof gering. Daarentegen heeft werknemer onvoldoende weersproken dat de arbeidsmarkt voor chauffeurs goed is en houdt het hof rekening met het feit dat werknemer op een termijn van een drietal jaren mogelijk weer als chauffeur in dienst kan treden tegen een vergelijkbaar salaris. Alle omstandigheden afwegend acht het hof een bedrag van € 100.000 bruto aan vergoeding billijk; hiermee wordt werknemer afdoende gecompenseerd voor het handelen van werkgever.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 08-04-2021

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2021:1049

Zaaknummer: 200.286.663_01

Rechters: J.M.H. Schoenmakers, A.P. Zweers-van Vollenhoven en B. Kloppert

Advocaten: B. Cornelissen en M.E.C. van Deursen

Wetsartikelen: 7:677 BW