

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet van (arbeidsongeschikte) kok die betrokken was bij vechtpartij gedurende re-integratie houdt in hoger beroep geen stand. Toekenning billijke vergoeding van € 12.000 bruto op basis van inkomen tot 104 weken ziekte, verminderd met de door werknemer ontvangen Ziektewetuitkering.

Feiten

Werknemer is op 1 augustus 2016 in dienst getreden van Restaurant X Amsterdam West B.V. (hierna: X) in de functie van kok eenvoudige gerechten voor gemiddeld 38 uur per week. Op 30 oktober 2019 heeft werknemer zich ziek gemeld. De bedrijfsarts vermeldt in zijn rapportage van het spreekuur van 24 januari 2020 dat de prognose onduidelijk is en dat rekening moet worden gehouden met langdurig verzuim. De probleemanalyse is bijgesteld en de bedrijfsarts heeft geadviseerd om werknemer te laten starten met het werken gedurende twee à drie uur per dag in aangepast werk. Op vrijdagavond 14 februari 2020 heeft werknemer gewerkt bij X. Na werktijd is werknemer uitgenodigd om het plan van aanpak te evalueren. Dit is gebeurd tijdens een gesprek, waarbij naast B namens X, en werknemer, in ieder geval ook aanwezig was C, een werknemer van het filiaal van X in Amsterdam-Osdorp. Op enig moment heeft werknemer het gesprek afgebroken en de kamer verlaten. Direct aansluitend heeft tussen werknemer en C een ruzie dan wel vechtpartij plaatsgevonden. Over wat precies is gebeurd, wat de aanleiding was voor de ruzie dan wel de vechtpartij en wie daarmee is begonnen, lopen de lezingen van partijen uiteen. Na de ruzie/vechtpartij heeft B die avond om 21.15 uur een Whatsapp-bericht aan werknemer gestuurd, in de Turkse taal, en waarvan de vertaling inhoudt dat werknemer een tijd niet naar zijn werk hoeft te komen en zijn kant van het verhaal mag vertellen als hij daartoe in de gelegenheid is. Vervolgens heeft B diezelfde avond om 22.46 uur in de Nederlandse taal een Whatsapp-bericht aan (in ieder geval) werknemer gestuurd waarin onder meer is opgenomen dat werknemer wordt geschorst met mogelijk ontslag op staande voet en dat maandag hierover nader bericht volgt. Werknemer heeft op maandag 17 februari 2020 omstreeks 11.00 uur zijn huisarts bezocht. Werknemer is diezelfde dag zonder bericht van verhindering niet bij X verschenen. C is toen wel verschenen. X heeft werknemer op 17 februari 2020 te 19.22 uur via een Whatsapp-bericht op staande voet ontslagen, en hem daarna dit ontslag schriftelijk per post bevestigd. Bij de bestreden beschikking heeft de kantonrechter geoordeeld dat de opzegging van de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig is. Tegen deze beslissing en de daaraan ten grondslag gelegde motivering komt werknemer met zijn grieven op.

Oordeel

Ontslag op staande voet

Over het ontstaan van de vechtpartij heeft X drie schriftelijke verklaringen ingebracht. Uit de drie verklaringen blijkt onvoldoende dat door toedoen van werknemer een vechtpartij is ontstaan. Werknemer heeft een geheel andere lezing gegeven van het ontstaan van de ruzie, die er – kort samengevat – op neerkomt dat hij, weglappend uit de kamer waar het gesprek met B had plaatsgevonden, uit het niets door C was aangevallen. Namens X is ter zitting in hoger beroep verklaard dat de (ongedateerde) verklaringen slechts enkele weken voor de zitting in eerste aanleg, en dus enkele maanden na het incident, zijn opgesteld. De bewijslast voor de dringende reden voor het ontslag op staande voet rust op degene die zich op de aanwezigheid van die dringende reden beroept, in dit geval X. Op vragen van het hof aan X over camerabeelden van die avond heeft X verklaard dat die camerabeelden niet zijn bewaard, omdat er niets relevant op te zien zou zijn. Aldus moet worden geoordeeld dat onvoldoende is komen vast te staan dat de aan het ontslag op staande voet ten grondslag gelegde dringende reden zich heeft voorgedaan. X heeft ter zake ook geen bewijsaanbod gedaan. De conclusie is dat het ontslag van 17 februari 2020 niet rechtsgeldig is.

Billijke vergoeding

Het hof neemt tot uitgangspunt dat de verwachte resterende duur van het dienstverband gelet op de arbeidsongeschiktheid van werknemer en de verslechterde arbeidsrelatie, niet langer is dan anderhalf jaar te rekenen vanaf de ontslagdatum. Het hof weegt mee dat werknemer op dit moment naar zijn zeggen een voorschot Ziektewetuitkering ontvangt en dat werknemer niet heeft gesteld dat dit een voorwaardelijke uitkering betreft, die terugbetaald dient te worden. Van andere bijzondere omstandigheden die dienen te worden betrokken bij het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding, is niet gebleken. Alle omstandigheden van het geval in ogenschouw nemend, stelt het hof de aan werknemer toe te kennen billijke vergoeding vast op een bedrag van € 12.000 bruto.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 20-07-2021

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2021:2181

Zaaknummer: 200.283.455/01

Rechters: G.C. Boot, M.L.D. Akkaya en E. Verhulp

Advocaten: C. Cakir en N. Türkkol

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW en 7:683 BW