

## RECHTSPRAAK

***Arbeidsmigrant met handfractuur wordt onterecht op staande voet ontslagen. Niet staat vast dat hij werkgever heeft geslagen. Dat hij werkgever wel heeft geduwd, is gelet op de opgelopen gemoederen niet als dringende reden aan te merken. Billijke vergoeding van € 8.000 toegewezen.***

*Feiten*

Werknemer is op 14 november 2020 in dienst getreden bij werkgever in de functie van agrarisch medewerker. Op 12 maart 2021 is werknemer tijdens het uitvoeren van zijn werkzaamheden gewond geraakt door de trap van een koe tegen zijn rechterhand. Als gevolg hiervan heeft werknemer fracturen aan twee middenhandsbeentjes opgelopen. Op 1 april 2021 heeft de bedrijfsarts in zijn rapportage vermeld dat werknemer arbeidsongeschikt is en na vier weken kan starten met het uitvoeren van lichte werkzaamheden. Op 10 mei 2021 heeft werknemer gedurende twee uur per dag zijn werkzaamheden hervat. Op 11 mei 2021 heeft werknemer een schriftelijke waarschuwing gekregen omdat hij, nadat hij niet was komen werken, niet wilde praten met werkgever over het uitvoeren van zijn re-integratiewerkzaamheden. Werknemer heeft bezwaar gemaakt tegen de waarschuwing. Werkgever heeft werknemer op 8 juni 2021 meegedeeld dat hij de adviezen van de bedrijfsarts heeft gevolgd, dat de visie van werknemer over zijn re-integratieplicht niet met medische stukken wordt onderbouwd en dat de loonbetaling wordt gestopt. Werknemer heeft zich op 9 juni 2021 beschikbaar gehouden voor werk en die dag ook enkele uren gewerkt. Werknemer is op 20 juni 2021 op staande voet ontslagen omdat hij de heer X, medewerker bij werkgever, bij een bezoek aan de woning van werknemer op de borst heeft geslagen en heeft achtervolgd. Werknemer verzoekt werkgever te veroordelen tot betaling van de transitievergoeding, een vergoeding wegens onregelmatige opzegging en een billijke vergoeding van € 15.000.

*Oordeel*

De kantonrechter overweegt als volgt. Tijdens de mondelinge behandeling is vast komen staan dat werknemer de collega heeft geduwd. Werkgever heeft een verklaring van een collega overgelegd, die ter zitting opnieuw is vertaald. De collega was daarbij aanwezig en heeft niet weersproken dat hij in zijn verklaring heeft vermeld dat hij *denkt/gelooft* dat werknemer de collega sloeg. Ook met de transcripties van het door beide partijen opgenomen geluidfragment (ten tijde van het voorval) is het slaan van de collega door werknemer nog onvoldoende vast komen te staan. Dat werknemer de collega heeft geduwd is niet weersproken. Hoewel het duwen niet met zoveel woorden aan het ontslag ten grondslag is gelegd, zal de kantonrechter

het duwen toch bespreken, omdat duwen en slaan dicht bij elkaar liggen en duwen als slaan kan worden ervaren. De kantonrechter is van oordeel dat hoewel werknemer door de collega te duwen niet op de juiste wijze heeft gehandeld, dit onvoldoende is om te concluderen dat sprake is van een dringende reden. Dit ook gelet op het feit dat de gemoederen door de discussie tussen werknemer en de collega tot het openen van zijn woning zeer hoog waren opgelopen. Omdat werknemer ten onrechte is ontslagen, heeft hij recht op een vergoeding wegens onregelmatige opzegging. Hierbij is nog van belang dat werkgever een loonstop had toegepast, zodat de vraag is of werknemer nog recht heeft op betaling van zijn loon van 8 en 9 juni 2021. De kantonrechter komt tot het oordeel dat partijen mogelijk vaker met elkaar aan tafel hadden moeten zitten om het plan van aanpak bij te stellen. Toch heeft werkgever de loonstop te vroeg en te snel opgelegd, ook omdat de bedrijfsarts werknemer nimmer fysiek heeft gezien, terwijl een uitnodiging voor een fysieke afspraak spoedig na 3 juli 2021 zou volgen. Werknemer heeft dus alsnog recht op het loon over 8 en 9 juni 2021, alsook een gefixeerde schadevergoeding. De transitievergoeding wordt ook toegewezen. Met betrekking tot de hoogte van de billijke vergoeding kan worden aangenomen dat werknemer, indien hij niet op staande voet was ontslagen, tot 13 november 2021 (de datum waarop zijn arbeidsovereenkomst zou eindigen) bij werkgever in dienst was gebleven. Werknemer is op staande voet ontslagen terwijl hij herstellende was van zijn handfractuur en daarmee nog steeds arbeidsongeschikt. Werknemer, een arbeidsmigrant, heeft op dit moment nog geen andere baan en niet uitgesloten kan worden dat zijn arbeidsmarktpositie (tijdelijk) (enigszins) verslechterd is vanwege zijn handfractuur. Het voorgaande in onderling verband en samenhang bezien maakt dat de kantonrechter een bedrag van € 8.000 bruto als billijke vergoeding zal toewijzen.

---

**Instantie:** Rechtbank Gelderland

**Datum uitspraak:** 19-10-2021

**ECLI:** ECLI:NL:RBGEL:2021:5546

**Zaaknummer:** 9379083 \ HA VERZ 21-161 \ 520 \ 682

**Rechters:** E. Horsthuis

**Advocaten:** H.A. Staal

**Wetsartikelen:** 7:677 BW en 7:678 BW