

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet na weigering te re-integreren is niet gerechtvaardigd, omdat dit een te zware sanctie is omdat verlies van recht op loon al een heel zware sanctie is. Het hof acht een billijke vergoeding van € 2.000 passend.

Feiten

Werkneemster is op 14 februari 2019 in dienst getreden bij McDonald's B.V. Werkneemster is in februari 2020, althans in maart 2020, ziek geworden. Op 2 juli 2020 heeft de bedrijfsarts haar geschikt geacht om passende werkzaamheden te gaan verrichten. Diezelfde dag heeft McDonald's haar laten weten dat zij op 4 en 5 juli 2020 werd verwacht om haar werk te hervatten. Werkneemster heeft dit niet gedaan. Vervolgens heeft McDonald's een loonsanctie aangekondigd. Op 13 en 21 juli heeft McDonald's werkneemster gesommeerd haar werk te hervatten. Dat heeft zij niet gedaan. Op 28 juli 2020 heeft McDonald's een tweede waarschuwing gegeven en aangekondigd dat een weigering gevolgen kan hebben voor haar functie en dienstverband. Zij heeft niet hervat. Vervolgens is werkneemster op 3 augustus 2020 op staande voet ontslagen. In eerste aanleg heeft de kantonrechter geoordeeld dat het ontslag op staande voet terecht is gegeven. In hoger beroep verzoekt werkneemster de kantonrechter voor recht te verklaren dat het door McDonald's gegeven ontslag op staande voet vernietigbaar althans onregelmatig was en een datum te bepalen waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd c.q. zal eindigen, onder toekenning van de transitievergoeding en een billijke vergoeding.

Oordeel

Het hof is van oordeel dat in deze zaak sprake is van de terughoudendheid waarmee een werkgever van het ontslag op staande voet gebruik dient te maken. De wet voorziet al in een sanctie bij het weigeren mee te werken aan re-integratie, namelijk het verlies van het recht op loonbetaling. Het ontslag op staande voet was dus een te zware sanctie, zodat de verklaring voor recht door het hof wordt toegewezen. Het hof stelt de einddatum van de arbeidsovereenkomst vast op 3 augustus 2020. De loonvordering is niet toewijsbaar tot 3 augustus 2020, nu McDonald's de loonbetaling terecht heeft gestaakt. Werkneemster heeft onvoldoende meegewerkt aan de re-integratie, terwijl de bedrijfsarts heeft geoordeeld dat zij geschikt is om passende werkzaamheden te gaan verrichten. Werkneemster heeft onvoldoende feiten en omstandigheden aangevoerd om ervan uit te gaan dat de oordelen van de bedrijfsarts en het UWV niet juist zijn. Het verzoek tot betaling van de transitievergoeding wordt afgewezen, nu het niet meewerken aan re-integratie als ernstig verwijtbaar moet

worden aangemerkt. Daarbij heeft het hof meegewogen dat werkneemster in het geheel niet is gekomen, zodat werkgeefster ook niet het gesprek met haar daarover kon aangaan. Zij heeft geen enkele poging gedaan om aangepast werk te verrichten. Het hof stelt vast dat de rechtsgrond voor toewijzing van een billijke vergoeding is gegeven met het oordeel dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is. De billijke vergoeding moet in dit geval worden gezien als een alternatief voor de vernietiging van de opzegging. Met betrekking tot de mate van verwijtbaarheid overweegt het hof dat het ontslag op staande voet ernstig verwijtbaar was, maar acht het hof het niet goed, maar ook weer niet geheel onbegrijpelijk dat McDonald's zo heeft gehandeld. Anderzijds begrijpt het hof ook dat werkneemster zelf de vaste overtuiging had dat zij niet kon re-integreren, hoewel het UWV en de bedrijfsarts dat wel vonden. Het hof gaat er voorts van uit dat werkneemster nog maar kort in dienst was bij McDonald's. Alles tegen elkaar afwegende (waaronder het maandsalaris van iets minder dan € 600 bruto per maand) acht het hof € 2.000 bruto een passend bedrag.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 25-11-2021

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2021:3554

Zaaknummer: 200.291.389/01

Rechters: M. van Ham, A.P. Zweers-van Vollenhoven en R.J. Voorink

Advocaten: R. Gijsen en M.J.E. Spee

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW