

RECHTSPRAAK

Geen rechtsgeldig ontslag op staande voet. Werkgever had eerst de arboarts moeten raadplegen over de ziekmelding voordat tot ontslag op staande voet werd overgegaan.*Feiten*

Werknemer is op 24 juni 2019 bij Energiewacht West B.V. (hierna: Energiewacht) in dienst getreden in de functie van servicemonteur. De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor bepaalde tijd van één jaar. Op de arbeidsovereenkomst was de cao voor het Technisch Installatiebedrijf van toepassing. Op 17 oktober 2019 heeft werknemer geprobeerd een storing op te lossen bij een klant van Energiewacht, waarin hij niet is geslaagd. Vervolgens is er op vrijdag 18 oktober 2019 een discussie ontstaan tussen werknemer en zijn leidinggevende over de vraag of werknemer alsnog in de gelegenheid zou worden gesteld te proberen de storing op te lossen of dat dit door een andere monteur gedaan zou moeten worden. Toen werknemer die gelegenheid niet kreeg, is hij boos weggelopen, heeft hij nog een klant van Energiewacht bezocht, heeft hij vervolgens verlof opgenomen en is hij naar huis gegaan. De andere werkzaamheden die aan werknemer die dag waren opgedragen heeft hij teruggegeven. Op maandag 21 oktober 2019 is werknemer niet op het werk verschenen. Hij heeft zich in de loop van die dag ziekgemeld. Tussen partijen is niet in geschil dat die ziekmelding niet plaatsvond op de wijze vermeld in het ziekteprotocol van Energiewacht, dat op de arbeidsovereenkomst tussen partijen van toepassing was. Werknemer is bij brief van 21 oktober 2019 opgeroepen door de bedrijfsarts van Energiewacht om op 30 oktober 2019 op het spreekuur te komen. Eveneens op 21 oktober 2019 heeft Energiewacht werknemer uitgenodigd voor een gesprek op 23 oktober 2019 op het kantoor van Energiewacht. Energiewacht heeft in die brief aangegeven dat werknemer een ontslag op staande voet zou riskeren indien hij niet zou verschijnen. Werknemer is op dat gesprek niet verschenen. Hij stelde zich tegenover Energiewacht op het standpunt dat hij ziek was en eerst de bedrijfsarts wilde spreken. Energiewacht heeft werknemer vervolgens bij brief van 23 oktober 2019 op staande voet ontslagen. De kantonrechter heeft onder meer het verzoek van werknemer tot vernietiging van het ontslag afgewezen. Tegen genoemde beslissingen van de kantonrechter in de tussenbeschikking en de eindbeschikking en de gronden waarop deze berusten, richten zich de grieven van werknemer.

*Oordeel**Ontslag op staande voet*

Het hof gaat ervan uit dat werknemer in ieder geval op en na 21 oktober 2019 ongeschikt was om de bedongen arbeid te verrichten. Energiewacht heeft in haar ontslagbrief vier gronden

voor het ontslag op staande voet genoemd: (1) het weigeren instructies van de leidinggevende op te volgen, (2) het op onacceptabele wijze communiceren met zijn leidinggevende, de manager operations en de manager HR, (3) het zonder toestemming van de leidinggevende naar huis gaan op 18 oktober 2019 en het op 21 oktober 2019 niet komen opdagen en (4) het niet verschijnen voor een gesprek op 23 oktober 2019. De verwijten onder 3 en 4 kunnen niet slagen, gegeven het hiervoor gegeven oordeel van het hof dat werknemer op en na 21 oktober 2019 arbeidsongeschikt was. Het kan werknemer dan ook niet worden verweten dat hij op die dag niet op het werk is verschenen en ook geen gehoor heeft gegeven aan de uitnodiging voor het op 23 oktober 2019 geplande gesprek. Van een arbeidsongeschikte werknemer met lichamelijke klachten – werknemer heeft onweersproken aangevoerd dat hij ernstige last van zijn schouders had – kan niet worden verwacht dat hij op zijn werk verschijnt. Het hof overweegt daarbij nog dat het tegen de achtergrond van de gebeurtenissen die hebben geleid tot de ziekmelding van werknemer vanuit het perspectief van Energiewacht wellicht begrijpelijk was dat zij haar twijfels had over deze ziekmelding. Niettemin lag het in de gegeven omstandigheden juist op de weg van Energiewacht om die (door haar betwiste) ziekmelding eerst te laten toetsen door de arboarts, in plaats van zelf aan te nemen dat van arbeidsongeschiktheid geen sprake was. Dat heeft zij niet gedaan, integendeel, Energiewacht heeft van werknemer verlangd dat hij op het werk zou verschijnen voor een gesprek, nog voordat hij gezien was door de arboarts. De door Energiewacht genoemde redenen 3 en 4, zoals ten grondslag gelegd aan het ontslag op staande voet, kunnen het ontslag dan ook niet dragen. Dit alles leidt tot de conclusie dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is, alleen al nu uit de ontslagbrief niet blijkt dat iedere reden afzonderlijk kwalificeert als een dringende reden voor ontslag op staande voet. Maar ook de eerste twee verwijten (zelfs als deze terecht zouden zijn gemaakt) kunnen evenmin tot de conclusie leiden dat het ontslag op staande voet in dat geval op goede gronden zou zijn gegeven. Een werknemer kan in beginsel pas op staande voet worden ontslagen wegens het niet opvolgen van instructies van een leidinggevende, of het op onacceptabele wijze communiceren als hij daarop reeds in een eerder stadium al duidelijk is aangesproken en voldoende in de gelegenheid is gesteld zijn gedrag te verbeteren en verbetering vervolgens uitblijft. Niet gebleken is dat van een dergelijk (verbeter)traject sprake is geweest. Dat betekent dat het ontslag op staande voet ten onrechte is gegeven en dat de daarop betrekking hebbende grieven slagen.

Vergoeding

Het hof zal werknemer geen billijke vergoeding toekennen. Het hof is van oordeel dat werknemer in de gegeven omstandigheden door toekenning van de gefixeerde schadevergoeding reeds voldoende is gecompenseerd voor het onterecht verleende ontslag op staande voet. Hij ontvangt immers op één maand na zijn salaris over de gehele looptijd van de arbeidsovereenkomst (voor bepaalde tijd), terwijl hij slechts vier maanden van zijn jaarcontract heeft gewerkt bij Energiewacht. Werknemer heeft aldus ten gevolge van het ontslag per saldo nauwelijks financiële schade geleden, en eventuele andere schade heeft hij niet dan wel onvoldoende onderbouwd. Aansluitend aan het verstrijken van de duur van zijn arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is aan werknemer bovendien een Ziektewetuitkering

toegekend door het UWV (vanaf 24 juni 2020).

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 22-02-2022

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2022:224

Zaaknummer: 200.297.476

Rechters: C.J. Frikkee, M.J. van Cleef-Metsaars en A.M.A. Verscheure

Advocaten: N. Bakker en L.H. Haarsma

Wetsartikelen: 7:671 BW en 7:677 BW