

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet niet rechtsgeldig gegeven. Geen dringende reden. Werkgever heeft de verhouding met werknemer onder druk gezet en te vroeg gegrepen naar een ingrijpend middel als ontslag op staande voet.

Feiten

Werknemer is op 9 december 2018 in dienst getreden bij Autoradam Amsterdam B.V. (hierna: Autoradam). Werknemer heeft zich op 31 mei 2020 ziekgemeld en is sindsdien volledig arbeidsongeschikt. Autoradam wenste dat werknemer wekelijks op een vaste dag langs zou komen om koffie te drinken om het contact met zijn collega's niet te verliezen. Werknemer heeft dit tweemaal niet gedaan. Ook kon Autoradam geen contact krijgen met werknemer. Autoradam heeft op 22 september 2020 de loondoorbetaling stopgezet wegens werkweigering. Daarnaast zijn er problemen geweest rond de revalidatie van werknemer. Werknemer heeft verzocht om een werkgeversbijdrage van €1.450,00 voor zijn revalidatie bij Heliomare, hetgeen Autoradam heeft geweigerd. Vervolgens heeft werknemer toestemming verzocht voor een vakantie naar Turkije voor de duur van drie weken. Autoradam heeft dit geweigerd omdat dit de revalidatie zou vertragen. Op 22 oktober 2020 hebben werknemer en X, directeur van Autoradam, met elkaar gesproken over de ontstane problemen en afspraken gemaakt: werknemer start uiterlijk eind november met zijn revalidatie, Autoradam betaalt de werkgeversbijdrage, werknemer mag drie weken op vakantie om daarna direct met de behandeling te starten en de loonsanctie wordt met terugwerkende kracht opgeheven. Op 31 oktober heeft werknemer X geïnformeerd dat hem is geadviseerd zijn revalidatie in de vestiging in Amsterdam te starten, wat in de eerste week van 2021 mogelijk zou zijn. Ook schreef werknemer dat X hem telefonisch had laten weten dat hij wilde dat werknemer al eerder in de vestiging van Heliomare in Heemstede zou starten en dat, als werknemer niet naar Heemstede zou gaan, de loonbetaling zou worden stopgezet. Op 30 oktober 2020 en op 5 november 2020 heeft Autoradam aan werknemer tweemaal een officiële waarschuwing gegeven wegens niet meewerken aan zijn re-integratie en hem gesommeerd om zo spoedig mogelijk met de re-integratie te starten. Werknemer heeft zich op 8 november 2020 tegenover Autoradam beroepen op de afspraak over het opnemen van vakantie voorafgaand aan de revalidatie. Vervolgens heeft hij zich ziekgemeld en is hij niet verschenen op het koffiemoment. Op 18 november 2020 heeft Autoradam werknemer op staande voet ontslagen. Werknemer heeft de kantonrechter verzocht om een gefixeerde schadevergoeding, transitievergoeding en billijke vergoeding. De kantonrechter heeft de verzoeken afgewezen, omdat er sprake is van een dringende reden voor ontslag op staande voet. Werknemer heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Tussen partijen staat vast dat zij op 22 oktober 2020 overeenstemming hebben bereikt over de tussen hen gerezen problemen. Autoradam heeft de verhoudingen zeer onder druk gezet door het voorstel van werknemer om in januari in Amsterdam te starten met de revalidatie niet te aanvaarden en te reageren met een schriftelijke waarschuwing, sommatie en aankondiging van een ontbindingsprocedure. Tijdens het gesprek van 22 oktober 2020 was het voor partijen namelijk nog niet duidelijk dat de revalidatie ook in Amsterdam zou kunnen plaatsvinden. Toen werknemer daarna wees op de eerdere afspraak met betrekking tot zijn vakantie voorafgaand aan de start van de revalidatie heeft Autoradam in reactie daarop de loonbetaling opnieuw gestopt en gedreigd met ontslag op staande voet. Het is dan ook niet onbegrijpelijk dat werknemer zich voor het koffiebezoek heeft afgemeld. Het moge zo zijn dat Autoradam het zat was, maar nog niet zo lang daarvoor had zij een afspraak gemaakt met werknemer inhoudende dat deze voorafgaand aan de start van de revalidatie eind november nog drie weken verlof mocht opnemen en dus pas eind november feitelijk met de revalidatie hoefde te starten. De niet-nakoming van die afspraak door werknemer was op 18 november nog allerm minst zeker. Voor een diep ingrijpende maatregel als ontslag op staande voet was het dus op 18 november nog te vroeg. Ten aanzien van het koffiemoment overweegt het hof dat werknemer ook op andere tijdstippen, in plaats van iedere week om 11.00 uur, het contact met collega's zou kunnen onderhouden, wat immers de strekking van deze bezoeken was. Dat partijen ook hierover een wat starre opstelling hebben verkozen kan onvoldoende grondslag opleveren om het ontslag op staande voet te dragen. Het hof weegt ook de ingrijpende gevolgen voor werknemer mee. Hij zou immers inkomsten hebben, terwijl gelet op zijn positie (op gevorderde leeftijd, pas twee jaar in Nederland, de Nederlandse taal niet volledig machtig en inmiddels langdurig arbeidsongeschikt) niet verwacht mocht worden snel nieuwe inkomsten zal verwerven. Van een dringende reden voor ontslag op staande voet is geen sprake. Werknemer heeft recht op een transitievergoeding, gefixeerde schadevergoeding en een billijke vergoeding ter hoogte van € 3.500.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 19-04-2022

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2022:1176

Zaaknummer: 200.296.280/01

Rechters: G.C. Boot, H.T. van der Meer en S.M.M. Garben

Advocaten: S. Ramautar en W.F. Wienen

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:681 BW