

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet rechtsgeldig gegeven. Werkgever heeft gelet op de ziekmelding van werkneemster ten onrechte het loon ingehouden. Ook heeft werkgever ten onrechte de door werkneemster veroorzaakte schade ingehouden op haar loon.

Feiten

Werkneemster is op 1 juli 2021 op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, voor de duur van één jaar bij werkgever in dienst getreden in de functie van taxichauffeur. In de toepasselijke cao Zorgvervoer en Taxi is opgenomen dat schade die de werknemer in de uitvoering van zijn werkzaamheden toebrengt aan de werkgever, in beginsel niet op werknemer kan worden verhaald, tenzij sprake is van opzet of bewuste roekeloosheid van werknemer.

Op 2 augustus 2021 heeft werkneemster schade gereden met de taxi. Werkneemster heeft zich op 21 oktober 2021 ziekgemeld bij werkgever. Op 25 oktober 2021 is werkneemster op het spreekuur geweest bij de verzuimconsulent. De verzuimconsulent heeft aan werkgever teruggekoppeld dat werkneemster energetisch beperkt is en geen voertuig mag besturen. Per 1 november 2021 kan de re-integratie gestart worden. Werkgever heeft werkneemster op 25 oktober 2021 laten weten dat werkneemster op 5 en 6 november 2021 van 23.00 tot 03.00 uur wordt verwacht op kantoor voor de telefoon en administratieve werkzaamheden. Op 27 oktober 2021 heeft werkgever zijn voornemen om de arbeidsovereenkomst te ontbinden geuit aan werkneemster en werkneemster aansprakelijk gesteld voor de door haar gereden schade op 2 augustus 2021. Per e-mail van 12 november 2021 heeft werkneemster zich 100% ziekgemeld. Werkgever heeft deze ziekmelding niet geaccepteerd. Op 17 november 2021 heeft werkgever het loon van werkneemster stopgezet, omdat zij niet was verschenen op het werk en niet bereikbaar was. Op 17 december 2021 hebben partijen met elkaar gesproken, maar dit heeft niet tot een oplossing geleid. Het UWV heeft op 23 februari 2022 geoordeeld dat werkgever onvoldoende meewerkt aan de re-integratie van werkneemster. Werkgever heeft op 25 februari 2022 aan werkneemster medegedeeld dat zij op 28 februari 2022 op het werk wordt verwacht om aangepaste arbeid te verrichten. Op 28 februari 2022 heeft werkgever werkneemster op staande voet ontslagen wegens werkweigering, het weigeren van een gesprek en het niet meewerken aan re-integratie. Werkneemster verzoekt vernietiging van het ontslag op staande voet.

Oordeel

De kantonrechter dient te beoordelen of sprake is van een dringende reden die een ontslag op staande voet rechtvaardigt. Ten aanzien van de gestelde werkweigering kan de kantonrechter werkgever niet volgen, omdat werkneemster zich op 12 november 2021 opnieuw had ziekgemeld. Het had op de weg van werkgever gelegen om de ziekmelding opnieuw te laten beoordelen door de bedrijfsarts. Werkgever heeft dit onvoldoende gesteld. Van werkweigering is dan ook geen sprake. Werkgever heeft vervolgens aan het ontslag op staande voet ten grondslag gelegd dat werkneemster weigerde om in gesprek te gaan, niet meewerkte aan haar re-integratie, telefonisch onbereikbaar was en per e-mail zelden reageerde. Het feit dat werkneemster pas op 17 december 2021 in gesprek is gegaan is volgens de kantonrechter niet alleen aan haar te wijten. Werkgever heeft daarnaast onvoldoende gesteld welke re-integratieverplichtingen werkneemster heeft geschonden. Bovendien was werkneemster ziek vanaf 12 november 2021 en is zij pas op 23 februari 2022 weer door een bedrijfsarts gezien, zodat het onduidelijk is of zij in die tussentijd kon re-integreren. Volgens werkgever had werkneemster ook beter bereikbaar moeten zijn. De kantonrechter kan werkgever hierin volgen, maar is ook van oordeel dat als werkneemster graag wil dat werkgever via een derde persoon met haar communiceert, werkgever dit niet zomaar kan weigeren. Het onvoldoende bereikbaar zijn in de periode na 17 november 2021 is daarom op zichzelf gezien onvoldoende om het ontslag op staande voet te dragen. Tot slot heeft werkgever aan het ontslag op staande voet ten grondslag gelegd dat hij werkneemster bij brief van 25 februari 2022 heeft uitgenodigd om zich op 28 februari 2022 om 7:00 uur te melden voor aangepast werk en dat zij zonder bericht niet is komen opdagen. De kantonrechter is van oordeel dat werkgever van werkneemster mocht verwachten dat zij bereikbaar was. Werkneemster had gelet op het advies van de bedrijfsarts van 23 februari 2022, waarin is opgenomen dat zij arbeidsongeschikt is voor haar maatgevende arbeid, er ook rekening mee moeten houden dat werkgever haar zou oproepen voor aangepaste arbeid. Werkgever had daarom een dringende reden om werkneemster op staande voet te ontslaan. Het ontslag op staande voet is dus rechtsgeldig gegeven. Werkgever moet wel het achterstallige loon over de periode 17 november 2021 tot 28 februari 2022 uitbetalen. Tot slot heeft werkgever ten onrechte de schade die werkneemster op 2 augustus 2021 heeft geleden, ingehouden op haar loon. Niet is gebleken dat werkneemster bij het ongeval bewust roekeloos heeft gehandeld.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 12-07-2022

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2022:5704

Zaaknummer: 9814089 HA VERZ 22-30

Rechters: G.A.F.M. Wouters

Advocaten: A.H.F. Kluwen

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:661 BW