

RECHTSPRAAK

Werknemer ontvangt een billijke vergoeding van € 6.000. De dringende reden voor het ontslag op staande voet ontbrak. Geen sprake van werkweigerings.

Feiten

Werknemer is met ingang van 1 augustus 2022 in dienst getreden bij Eigen Grond B.V. (hierna: Eigen Grond) op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Op 29 november 2022 heeft Eigen Grond aan werknemer kenbaar gemaakt dat zij de arbeidsovereenkomst wilde beëindigen en heeft zij werknemer vrijgesteld van werkzaamheden. Eigen Grond heeft werknemer een vaststellingsovereenkomst aangeboden. Werknemer is hiermee niet akkoord gegaan. Werknemer heeft zich op 12 december 2022 ziekgemeld. In een advies van 30 december 2022 van Verzuimteam.nl BV, staat onder meer het advies dat partijen samen in gesprek gaan om tot een oplossing te komen voor de problemen in de onderlinge arbeidsverhouding en werkhervatting zonder deze gesprekken niet mogelijk is. Op 6 januari 2023 hebben X, directeur van Eigen Grond, en Y, HR-manager van Eigen Grond, met werknemer gesproken op een neutrale locatie. Eigen Grond heeft dit gesprek heimelijk opgenomen. Uit het transcript blijkt dat is gesproken over de door Eigen Grond gewenste beëindiging van de arbeidsovereenkomst en de eventueel daaraan te verbinden voorwaarden. Bij e-mail van 9 januari 2023 heeft Eigen Grond aan werknemer onder meer geschreven dat het loon wordt opgeschort wegens werkweigerings en werknemer de volgende morgen op kantoor wordt verwacht. Werknemer is op 10 januari 2023 niet op kantoor verschenen. In het deskundigenoordeel van 27 februari 2023 staat dat het UWV van oordeel is dat werknemer op 9 januari 2023 zijn eigen werk wel kon doen. Werknemer is op 10 maart 2023 op staande voet ontslagen door Eigen Grond vanwege werkweigerings. Werknemer heeft zich in eerste instantie verzet tegen het ontslag op staande voet en heeft in een eerdere kortgedingsprocedure onder andere wedertewerkstelling en loondoorbetaling gevorderd. De vordering tot wedertewerkstelling is afgewezen en de loonvordering is toegewezen. In deze procedure is werknemer geswitcht, hij berust in het ontslag op staande voet en verzoekt om toekenning van onder andere een billijke vergoeding.

Oordeel

Ontslag op staande voet.

Naar het oordeel van de kantonrechter is van werkweigerings van werknemer geen sprake. Werknemer heeft zich op 12 december 2022 ziekgemeld en Verzuimteam.nl heeft geoordeeld dat er geen sprake is van arbeidsongeschiktheid op medische gronden, maar dat sprake is van

‘situatieve arbeidsongeschiktheid’ als gevolg van problemen in de arbeidsverhoudingen. Verzuimteam.nl heeft naar aanleiding van deze constatering een time-outperiode van maximaal twee weken geadviseerd, zodat partijen in gesprek konden gaan om tot een oplossing te komen, eventueel met behulp van mediation. Expliciet is daarbij aangegeven dat er niet zonder meer sprake zal kunnen zijn van werkhervatting, maar dat er éérst sprake zal moeten zijn van een ‘voor alle partijen werkbare situatie’, die bereikt dient te worden door middel van gesprekken tussen werkgever en werknemer. Krap een week na het advies van de bedrijfsarts heeft er tussen werknemer enerzijds en X en Y namens Eigen Grond anderzijds een gesprek plaatsgevonden. Eigen Grond heeft de time-outperiode dus niet gerespecteerd. Daarnaast blijkt uit het transcript dat dit gesprek niet gericht was op het bereiken van een oplossing en werkhervatting van werknemer bij Eigen Grond, maar dat dit gesprek met name ging over de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en de voorwaarden waaronder het dienstverband van werknemer bij Eigen Grond (alsnog) zou kunnen eindigen. Op grond van de eisen van goed werkgeverschap en het uitdrukkelijke advies van de bedrijfsarts in dit verband, had het op de weg van Eigen Grond gelegen om dit gesprek anders in te steken en te richten op herstel van de relatie tussen partijen. Een proactieve houding heeft Eigen Grond ook niet getoond ná het gesprek op 6 januari 2023. Omdat Eigen Grond het gegeven advies van de bedrijfsarts, om (meerdere) gesprekken met werknemer te voeren, eventueel onder begeleiding van een mediator, niet heeft opgevolgd, kon zij in redelijkheid niet van werknemer verwachten om aan haar verzoeken te voldoen om op het werk te verschijnen, voordat dergelijke gesprekken hadden plaatsgevonden. Van werkweigering was dan ook geen sprake.

Billijke vergoeding

De billijke vergoeding zal gezien alle omstandigheden afgerond worden op een bedrag van € 6.000. Deze vergoeding doet recht aan de situatie en hiermee wordt werknemer naar het oordeel van de kantonrechter in voldoende mate gecompenseerd voor het verwijtbaar handelen van Eigen Grond.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 04-07-2023

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2023:6553

Zaaknummer: 10481135 AO23-54

Rechters: W. Aardenburg

Advocaten: Y. Habib en mr. P.J.M. Bruin

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW en