

RECHTSPRAAK

Onterecht gegeven ontslag op staande voet. Werknemer is ziek wegens verslavingsproblematiek en niet ongeoorloofd afwezig. Meer informatie nodig om billijke vergoeding te kunnen beoordelen.

Feiten

Werknemer is in 2008 in dienst getreden bij Spoortotaal B.V. in de functie van medewerker projecten. Eind april 2023 heeft werknemer zich ziek gemeld met coronaklachten. In mei 2023 heeft de huisgenoot van werknemer aan Spoortotaal meegedeeld dat werknemer al geruime tijd aan een alcoholverslaving lijdt en dat het slecht met hem gaat. De broer van werknemer heeft vervolgens een opname in de verslavingskliniek voor werknemer geregeld. Spoortotaal heeft op 22 mei 2023 aan werknemer een brief geschreven waarin is meegedeeld dat werknemer is geschorst met ingang van 23 mei 2023. Op 25 mei 2023 is werknemer op staande voet ontslagen omdat werknemer geen contact met Spoortotaal opneemt. Uit een e-mail van de bedrijfsarts van 15 juni 2023 volgt dat werknemer naar verwachting over 8 tot 20 maanden weer volledig arbeidsongeschikt zijn, met name ook conform de geschiktheidseisen niveau 1 van de Regeling Spoorwegpersoneel 2011. Werknemer heeft ongeveer zes weken in een verslavingskliniek doorgebracht en is vervolgens overgeplaatst naar een 'safe house' waarbij hij gedurende circa een jaar onder begeleiding zal wonen. Werknemer verzoekt Spoortotaal te veroordelen tot onder meer betaling van de gefixeerde schadevergoeding, de transitievergoeding, de billijke vergoeding. Spoortotaal heeft gemotiveerd verweer gevoerd.

Oordeel

Werknemer berust in het ontslag. Vooropgesteld wordt dat een ontslag op staande voet een uiterste middel is en dat het dus slechts mag worden gegeven als van de werkgever op grond van een dringende reden niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst met de betreffende werknemer nog langer te laten voortduren. Bij de beoordeling van de vraag of sprake is van zo'n dringende reden, moeten alle omstandigheden van het geval in aanmerking worden genomen, waaronder de persoonlijke omstandigheden van de werknemer. Volgens de ontslagbrief heeft Spoortotaal de opzeggingsbrief gebaseerd op ongeoorloofde afwezigheid. Spoortotaal heeft van de ziekmelding van werknemer geen melding gedaan aan een bedrijfsarts of arbodienst. Spoortotaal had een bedrijfsarts moeten inschakelen om de ziekmelding van werknemer te laten beoordelen. Het ontslag op staande voet is ten onrecht gegeven. In de belangenafweging die aan een ontslag op staande voet vooraf hoort te gaan, had dit voor Spoortotaal een reden moeten zijn om (nader) medisch onderzoek te laten verrichten en niet meteen naar het uiterste sanctiemiddel te grijpen. Werknemer heeft berust in het ontslag en maakt aanspraak op de gefixeerde schadevergoeding wegens onregelmatige

opzegging. Het verschil zit in de vraag of de vergoeding voor Lanzendienst moet worden meegenomen bij het maandinkomen. Ook is in discussie welk bedrag aan onregelmatigheidstoelage meegenomen moet worden en of de bedragen op de loonspecificaties al dan niet inclusief vakantietoelage zijn. Spoortotaal kan zich nader uitlaten over de vraag of de vakantietoelage in het bedrag aan overwerkvergoeding is opgenomen. De transitievergoeding is eveneens verschuldigd. Werknemer heeft eveneens recht op een billijke vergoeding waarbij wordt uitgegaan van een te verwachten einde van de arbeidsovereenkomst per juli 2025. Op dit moment is de exacte hoogte van het maandsalaris onduidelijk. Partijen kunnen zich hierover nader uitlaten. Werknemer heeft geen recht op vergoeding van immateriële schade. Voor een integrale vergoeding van de kosten van rechtsbijstand is evenmin aanleiding.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 25-09-2023

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2023:7143

Zaaknummer: 10632469

Rechters: M. Engelbert-Clarenbeek

Advocaten: mr. H.J. Luising en N.B.P. Arets

Wetsartikelen: 7:672 lid 11 BW, 7:673 BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW