

RECHTSPRAAK

Onterecht gegeven ontslag op staande voet. Werkgever heeft nagelaten een bedrijfsarts in te schakelen om de arbeidsongeschiktheid van werknemer te laten beoordelen. Werkgever moet het loon betalen.*Feiten*

Werknemer is op 1 september 2022 in dienst getreden van werkgever als stellingmonteur. Het gaat om een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor de duur van één jaar, die per 1 september 2023 stilzwijgend voor dezelfde duur is verlengd. Werknemer heeft zich op of rond 28 november 2023 ziekgemeld met burn-outklachten. Kort na zijn ziekmelding heeft werknemer een concert bezocht. Op 15 december 2023 is werknemer via de telefoon op staande voet ontslagen. Werkgever heeft als reden voor het ontslag op staande voet aangevoerd dat werknemer geweigerd heeft zijn werkzaamheden te hervatten, terwijl hij daar volgens werknemer wel toe in staat was. Werknemer vordert onder meer het ontslag op staande voet te vernietigen en loondoorbetaling.

Oordeel

In dit geval is naar het oordeel van de kantonrechter géén sprake van een dringende reden. Een bedrijfsarts is de enige die kan en mag beoordelen of de werknemer arbeidsongeschikt is of niet (en daarmee of de ziekmelding terecht is). Daarbij is het van belang dat de bedrijfsarts werknemer zelf gesproken heeft. Zo kan de bedrijfsarts zich een compleet beeld vormen ten aanzien van de klachten van werknemer en de beperkingen die daaruit voortvloeien in het kader van diens werkzaamheden. De bedrijfsarts zal ook een inschatting maken van de duur van de beperkingen van werknemer en de werkgever adviseren over de passende werkzaamheden die werknemer eventueel kan uitvoeren. Een dergelijk oordeel/advies van de bedrijfsarts ontbreekt in deze zaak. Uit het dossier blijkt niet dat de bevriende arts van werkgever een bedrijfsarts is en evenmin dat deze arts werknemer persoonlijk gesproken en/of gezien heeft. Het opleggen van welke maatregel dan ook wegens het niet reageren op de oproep om de werkzaamheden te hervatten, is daarmee niet gerechtvaardigd. De conclusie van het bovenstaande is dat geen sprake is van een rechtsgeldig ontslag op staande voet. Het ontslag op staande voet wordt daarom vernietigd. De vernietiging van het ontslag op staande voet houdt in dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen na 15 december 2023 is blijven voortbestaan. Werkgever is verplicht om werknemer het loon door te betalen vanaf 16 december 2023. Deze verplichting loopt door tot aan het moment dat de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig is geëindigd. Daarbij merkt de kantonrechter nog het volgende op. Zolang werknemer arbeidsongeschikt is als gevolg van zijn ziekte, wordt de hoogte van het loon bepaald aan de hand van artikel 67 van de cao.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 21-05-2024

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2024:4521

Zaaknummer: 10930828 \ AZ VERZ 24-9

Rechters: Van Dam

Advocaten: M. Harte

Wetsartikelen: