

RECHTSPRAAK

Arbeidsongeschikte werknemer op staande voet ontslagen vanwege werkweigering. Het ontslag is niet rechtsgeldig gegeven omdat het niet voorhanden zijn van een medisch oordeel niet aan de werknemer kan worden tegengeworpen en Kwik-Fit minder vergaande maatregelen had moeten treffen. Billijke vergoeding toegekend.

Feiten

Werknemer is per 1 april 2022 in dienst getreden bij Kwik-Fit Nederland B.V. (hierna: Kwik-Fit) als junior monteur. Per 5 september 2022 volgt werknemer een BBL-opleiding allround technicus voertuigen en mobiele werktuigen. Op 13 mei 2022 hebben partijen een studieovereenkomst gesloten. Op 18 december 2024 heeft werknemer zich ziek gemeld. Nadat werknemer gedurende een periode van ongeveer een maand volgens Kwik-Fit niet aan zijn re-integratieverplichtingen voldeed, is hij op staande voet ontslagen. Werknemer verzoekt in de onderhavige procedure een verklaring voor recht dat Kwik-Fit de arbeidsovereenkomst in strijd met artikel 7:669 en 7:671 BW heeft opgezegd, en verzoekt een billijke vergoeding, transitievergoeding en de gefixeerde schadevergoeding. Werknemer voert aan dat het ontslag niet onverwijld gegeven is en dat er geen sprake is van een dringende reden. De reden dat werknemer op 20 januari 2025 niet op het werk is verschenen, is dat hij arbeidsongeschikt was en niet in staat was de bedongen werkzaamheden te verrichten. De opzegging is daardoor in strijd met artikel 7:671 BW. Daarmee is gegeven dat Kwik-Fit ernstig verwijtbaar tegenover hem heeft gehandeld en heeft hij recht op de gevorderde vergoedingen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Vaststaat dat werknemer op 20 januari 2025 niet op het werk is verschenen. De kantonrechter is van oordeel dat Kwik-Fit niet aannemelijk heeft gemaakt dat er sprake is van een dringende reden. Werknemer heeft zich namelijk op 18 december 2024 ziek gemeld en is daarna om die reden op 20 januari 2025 niet op het werk verschenen. Het niet verschijnen op het werk is objectief gezien een logisch gevolg van de daaraan voorafgegane ziekmelding. Volgens Kwik-Fit heeft de bedrijfsarts niet kunnen vaststellen dat werknemer arbeidsongeschikt was omdat werknemer daaraan geen medewerking heeft verleend, maar dat heeft zij niet aannemelijk gemaakt. Vaststaat dat op 27 december 2024 een telefonisch consult heeft plaatsgevonden. Hierin heeft werknemer geen mededelingen willen doen over zijn toestand, maar daarvoor heeft hij een uitleg gegeven die Kwik-Fit niet heeft weersproken. Ook staat vast dat in de uitnodiging voor het consult op 6 januari 2025 geen locatie is genoemd. Aan de uitnodiging is verder niet af te leiden dat het

consult fysiek zou plaatvinden. Voorstelbaar is dan ook dat het voor werknemer niet duidelijk was dat het om een fysiek consult ging en waar hij dan naartoe zou moeten gaan. Dat werknemer via een andere weg bekend is geraakt met de locatie, zoals Kwik-Fit ter zitting heeft gesteld, blijkt nergens uit. Werknemer heeft die stelling bovendien gemotiveerd bestreden met zijn toelichting dat hij de uitnodiging heeft ontvangen door op een link in een mail te klikken en dat daarbij verder geen begeleidende tekst in de e-mail vanuit [B] is gestuurd. Dat Kwik-Fit vervolgens direct heeft geconcludeerd dat werknemer niet in staat of bereid is mee te werken aan de beoordeling van zijn ziekmelding door een bedrijfsarts is te voortvarend en onzorgvuldig geweest. De keuze om werknemer niet opnieuw te laten oproepen door de bedrijfsarts heeft tot gevolg gehad dat er geen medisch oordeel voorhanden is over de ziekmelding en de (mate van) arbeidsongeschiktheid. Nu het ontbreken van een medisch oordeel niet aan werknemer is te wijten, heeft Kwik-Fit onvoldoende aannemelijk gemaakt dat werknemer in staat was om werkzaamheden te verrichten en daarom ongeoorloofd niet op het werk is verschenen. De transitievergoeding wordt toegewezen, evenals de gefixeerde schadevergoeding. Aan werknemer wordt eveneens een billijke vergoeding toegekend: de kantonrechter gaat ervan uit dat het dienstverband nog zeker enige tijd zou hebben voortgeduurd. Daar staat tegenover dat werknemer kort na het ontslag een nieuwe baan heeft gevonden en hij daar zijn BBL-opleiding kan voortzetten. Alles bij elkaar genomen stelt de kantonrechter de billijke vergoeding vast op het bedrag van € 7.500 bruto. Kwik-Fit wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 18-06-2025

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2025:3552

Zaaknummer: 11570505 \ EJ VERZ 25-122

Rechters: E.C. Zandman

Advocaten: E.M.J. Geven en A.J. Verweij

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:681 lid 1 onderdeel a BW