

RECHTSPRAAK

Van een werknemer met een burn-out kon en mocht niet worden verwacht dat hij direct reageerde en een gesprek zou aangaan zonder aanwezigheid van een mediator. Ontslag op staande voet onterecht.*Feiten*

Werknemer is met ingang van 6 januari 2020 in dienst getreden bij werkgeefster. Op 7 januari 2022 heeft werknemer zich ziek gemeld. Naar aanleiding van een ontvangen uitnodiging voor het spreekuur van de bedrijfsarts heeft werknemer aan X bericht dat hij in het kader van zijn herstel heeft besloten naar Oostenrijk te gaan om te wandelen en verzocht de afspraak te verzetten, hetgeen de bedrijfsarts heeft gedaan. De bedrijfsarts heeft aangegeven dat zowel sprake is van arbeidsongeschiktheid als een verstoorde arbeidsrelatie en heeft mediation geadviseerd. Vervolgens is tussen de leidinggevende en werknemer gecorrespondeerd over de vakantie die werknemer heeft genomen. Werknemer heeft uiteindelijk niet meer op de e-mails van de leidinggevende gereageerd, waarna de leidinggevende hem per e-mail d.d. 24 juni 2022 heeft bericht te overwegen hem op staande voet te ontslaan. Alvorens daarover een besluit te nemen heeft hij echter verzocht om een reactie op zijn eerdere mails. De gemachtigde van werknemer heeft vervolgens bericht dat werknemer – na overleg met een collega – met vakantie is en het advies van de bedrijfsarts opvolgt. Op 25 juni 2022 heeft werkgeefster werknemer op staande voet ontslagen, kort samengevat omdat hij (i) ongeoorloofd op vakantie zou zijn gegaan; (ii) (het opstarten van) de mediation zou hebben geblokkeerd door ‘gewoon maar op vakantie [te] gaan’; (iii) niet heeft gereageerd op de berichten van de leidinggevende; (iv) met de wijze waarop is gereageerd door de advocaat zijn positie als werknemer heeft miskend en geen enkel respect heeft opgebracht; en (v) aantoonbaar in strijd met de waarheid zou hebben verklaard over het overleg over zijn vakantie. Werknemer verzoekt o.a. betaling van een billijke vergoeding.

Oordeel

Naar het oordeel van de kantonrechter is het ontslag op staande voet voldoende onverwijld gegeven. Werkgeefster heeft toegelicht dat zij eerst de reactie van werknemer op de e-mails van de leidinggevende van 22, 23 en 24 juni 2022 heeft willen afwachten en dat zij naar aanleiding van de e-mail van de gemachtigde van werknemer van 24 juni 2022 intern overleg heeft gehad, alvorens zij de volgende dag is overgegaan tot het ontslag op staande voet. Deze handelwijze van werkgeefster is voortvarend genoeg. De aangevoerde redenen kunnen echter niet als dringende reden worden aangemerkt. Het advies van de bedrijfsarts kwam kort voor het moment dat werknemer op vakantie wilde gaan en de leidinggevende nog op vakantie was. De kantonrechter begrijpt dat de leidinggevende direct na zijn vakantie, op 21 juni 2022,

voor het eerst kennis heeft genomen van het advies van de bedrijfsarts en daarop direct contact heeft gezocht met werknemer, die tot zijn verbazing op vakantie bleek te zijn. Hoewel het werknemer had gesierd als hij zijn e-mail van 9 juni 2022 ook 'cc' aan de leidinggevende had verzonden, is het in de gegeven omstandigheden niet geheel onbegrijpelijk dat werknemer de e-mail alleen naar X heeft gezonden. De leidinggevende was immers op vakantie. Dat de bedrijfsarts heeft geadviseerd om samen met een mediator binnen twee weken in gesprek te gaan, leidt niet tot de conclusie dat van werknemer moest worden verwacht dat hij zijn vakantie zou afzeggen of uitstellen in afwachting van een uitnodiging voor een gesprek met een mediator. Dat de leidinggevende verbaasd en waarschijnlijk ook geërgerd was over het feit dat werknemer op 22 juni 2022 op vakantie bleek te zijn, niet beschikbaar was voor een 'face to face gesprek' op 24 juni 2022 en niet (direct) reageerde zijn mails, is begrijpelijk, maar leidt geenszins tot de conclusie dat sprake is van een dringende reden voor ontslag. De kantonrechter kan zich verder niet aan de indruk onttrekken dat de e-mail van de advocaat voor de leidinggevende de spreekwoordelijke druppel was. De leidinggevende miskent dat de toon in de e-mail van de advocaat een reactie is op de toon die hij in zijn eigen (dwingende) e-mails van 22, 23 en 24 juni 2022 heeft aangeslagen, waarin zelfs is gedreigd met een ontslag op staande voet. Deze handelwijze heeft gezorgd voor een onnodige escalatie van de situatie. Werkgeefster verwijt werknemer dat hij zijn positie als werknemer miskent en dat hij geen respect heeft voor zijn leidinggevende, maar de leidinggevende lijkt niet in te zien dat hij in de gegeven omstandigheden niet van werknemer kon en mocht verwachten dat hij direct reageerde en een gesprek zou aangaan zonder aanwezigheid van een mediator. Hoewel werknemer verder geen juiste weergave heeft gegeven van de werkelijkheid door te zeggen dat hij 'in overleg' de vakantie heeft gepland, terwijl dit eigenlijk alleen een 'mededeling' was, levert dit geen dringende reden op. Aan werknemer wordt een billijke vergoeding, een transitievergoeding en een vergoeding wegens onregelmatige opzegging toegekend.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 04-11-2022

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2022:6205

Zaaknummer: 9985789 HA VERZ 22-78

Rechters: E.W. de Groot

Advocaten: A.C.G. Reezigt en P.R. Hendriks

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW