

RECHTSPRAAK

Werkweigering en schreeuwen naar werkgeefster levert geen dringende reden voor ontslag op staande voet op.*Feiten*

Werknemer is per 1 mei 2018 in dienst getreden van werkgeefster. Werknemer is ingezet bij X. Op 6 februari 2017 heeft werknemer van werkgeefster een e-mail ontvangen, waarin o.a. een waarschuwing wordt gegeven omdat werknemer zich niet heeft ziekgemeld bij werkgeefster, maar uitsluitend bij X. Op 15 maart 2022 heeft werknemer een officiële waarschuwing gekregen, omdat hij zich te laat had ziekgemeld. Op 20 december 2022 is werknemer naar het kantoor van werkgeefster gereden om daar de bestelwagen op te halen waarmee hij aan het werk zou kunnen. Omdat de bestelwagen niet klaarstond, heeft er een woordenwisseling plaatsgevonden tussen A en werknemer. De volgende dag is werknemer niet naar zijn werk gekomen. Via WhatsApp heeft werknemer aangegeven dat hij zich had ziekgemeld. B heeft aangegeven dat niet te hebben gehoord en dat er bij hem moet worden ziekgemeld. Na dit WhatsApp-gesprek hebben werknemer en B telefonisch contact. Tijdens dit telefoongesprek heeft B werknemer tot 15:00 uur de tijd gegeven om weer aan het werk te gaan en hem verteld dat als hij dat niet zou doen, hij op staande voet zou worden ontslagen. Werknemer is die dag niet meer komen werken. Werknemer wordt daarom per e-mail van 21 december 2022 door werkgeefster ontslagen. Werknemer berust in het ontslag en verzoekt o.a. betaling van achterstallig loon, de transitievergoeding en de billijke vergoeding.

Oordeel

Uit de e-mail van 21 december 2022 van werkgeefster volgt dat zij werkweigering en het schreeuwen naar A ten grondslag heeft gelegd aan het ontslag. Werkgeefster stelt dat werknemer zich niet aan de geldende regels omtrent zich ziek melden heeft gehouden. Werknemer had zich immers op tijd bij B en bij X moeten ziek melden en dat heeft hij niet gedaan. Voor zover werkneemster met deze stelling bedoelt dat het niet naleven van de regels omtrent het zich ziek melden ten grondslag ligt aan het ontslag, volgt dat niet uit de ontslagbrief, maar nog los daarvan, levert dit geen dringende reden op. Een andere sanctie, zoals een schorsing of een loonsanctie, ligt in dat geval immers meer voor de hand. Dat werknemer al twee keer een waarschuwing heeft ontvangen voor het zich niet op de juiste manier ziek melden maakt in dit geval geen verschil. Voor zover werkgeefster stelt dat werknemer niet ziek was, geldt het volgende. Het is niet aan werkgeefster om te bepalen of een werknemer (op een bepaalde dag) al dan niet ziek is. Een bedrijfsarts zou over dit soort kwesties wel een oordeel kunnen geven, maar niet is gebleken dat werkgeefster een bedrijfsarts heeft ingeschakeld. Werkgeefster heeft haar stelling ook niet verder onderbouwd

met stukken, terwijl dat wel op haar weg lag. Vaststaat dat werkgeefster op 21 december 2022 op de hoogte was van het feit dat werknemer ziek was. Werkgeefster kan dan niet van haar werknemer verlangen dat hij zich alsnog meldt op zijn werk, hoewel hij zich niet volgens de juiste regels heeft ziekgemeld. Werkgeefster had andere stappen en/of maatregelen moeten nemen. Omdat werknemer ziek was, is er geen sprake van werkweigering. Bovendien, als al zou worden geoordeeld dat er wel sprake zou zijn geweest van werkweigering door werknemer, geldt dat niet is gebleken dat werknemer eerder werk geweigerd heeft en hier een waarschuwing voor heeft gekregen. Ook in dat geval had werkgeefster niet zonder meer naar het uiterste middel van ontslag op staande voet moeten grijpen. Aangezien de conclusie is dat er geen sprake is geweest van werkweigering door werknemer, had werkgeefster geen dringende reden voor het ontslag op staande voet. Het gehele feitencomplex genoemd in de ontslagbrief moet immers vast komen te staan om tot een rechtsgeldig ontslag op staande voet te komen. Werkgeefster heeft zelf ook verklaard dat het schreeuwen niet de (enige) reden was voor het ontslag: de gestelde werkweigering was de druppel die de emmer deed overlopen. Bovendien geldt voor het schreeuwen naar A ook dat dit geen dringende reden oplevert voor het ontslag. Het had op de weg van werkgeefster als werkgever gelegen om eerst met werknemer in gesprek te gaan, voordat zij hem de te zware sanctie van een ontslag op staande voet geeft.

Vergoedingen

Omdat werkgeefster de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig heeft opgezegd, en werknemer berust in het ontslag per 21 december 2022, heeft werknemer in beginsel recht op een aantal vergoedingen. Allereerst wordt de transitievergoeding toegewezen. Daarnaast wordt de gevorderde vergoeding wegens onregelmatige opzegging toegewezen. De kantonrechter ziet in dit geval aanleiding om geen billijke vergoeding toe te kennen. Dat werkgeefster is overgegaan tot een ontslag op staande voet en daardoor, achteraf gezien, ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, is mede veroorzaakt door het gedrag van werknemer zelf. De gedragingen waren weliswaar niet zodanig ernstig dat dit een ontslag op staande voet rechtvaardigde, maar wel was het gedrag van werknemer onfatsoenlijk. Werknemer heeft binnen drie maanden een nieuwe baan gevonden. Verder is niet gebleken dat er binnen de transportbranche geen werk te vinden was. Mede gelet hierop wordt werknemer naar het oordeel van de kantonrechter met toekenning van de transitievergoeding en de gefixeerde schadevergoeding al in voldoende mate gecompenseerd voor het onterecht gegeven ontslag op staande voet en de uiteindelijk beperkte financiële gevolgen daarvan.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 26-04-2023

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2023:3608

Zaaknummer: 10321372 UE VERZ 23-29

Rechters: D.A. van Steenbeek

Advocaten: M.H. Horst en B.A.M. Hampsink

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW