

RECHTSPRAAK

TGO Technische Installaties B.V. wordt veroordeeld achterstallig salaris te betalen. Gezien de omstandigheden was nader onderzoek naar de opzegging door werknemer vereist.*Feiten*

Werknemer is op 1 juni 2016 in dienst getreden bij TGO Technische Installaties B.V. (hierna: TGO) als elektromonteur. Na een ziekmelding in 2021 heeft werknemer in verband met gebrekkige belastbaarheid een periode niet gewerkt. Eind juni 2023 werkte werknemer weer de volledige 40 uur per week, maar voerde in het kader van de re-integratie nog altijd aangepaste werkzaamheden uit omdat hij nog niet in staat was leiding te geven. In de nacht van 5 op 6 februari 2024 is werknemer opgenomen in het ziekenhuis in verband met hartklachten. De volgende ochtend was werknemer weer aan het werk. In de middag heeft een voortgangsgesprek plaatsgevonden. In het gesprek is het regelmatig te laat komen van werknemer ter sprake gekomen. Daarnaast hebben collega's van werknemer aangegeven dat hij een ongemotiveerde indruk maakte. Volgens het gespreksverslag reageerde werknemer weinig op de kritiek. Werknemer is vervolgens opgestaan en heeft per direct zijn baan opgezegd. Een collega die bij het gesprek aanwezig was, vroeg of werknemer dat echt bedoelde, en vroeg of hij zich bewust was van de consequenties. Nog diezelfde dag heeft TGO werknemer bericht akkoord te gaan met zijn verzoek het dienstverband met onmiddellijke ingang te beëindigen. Werknemer heeft de bedrijfsbus met gereedschap vervolgens bij TGO ingeleverd. Op 19 februari 2024 heeft werknemer aan TGO een brief gestuurd waarin hij toelicht dat hij de arbeidsovereenkomst niet wilde opzeggen en dat hij beschikbaar is voor werk. TGO heeft werknemer niet meer tewerkgesteld. Werknemer vordert betaling van salaris, en voert aan dat op 6 februari 2024 geen sprake was van een ondubbelzinnige wilsverklaring van zijn kant. Hij zou onder druk van TGO en onder invloed van een emotionele opwelling hebben opgezegd. TGO voert aan dat er geen enkele twijfel bestond over de opzegging. Werknemer heeft op LinkedIn vermeld op zoek te zijn naar ander werk, zijn bedrijfsbus ingeleverd en heeft afscheid genomen van zijn collega's.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Ten tijde van de opzegging beschikte TGO al over een arbeidsdeskundig rapport waarin staat vermeld dat werknemer beperkingen heeft in zijn functioneren voor wat betreft het uiten van gevoelens en het omgaan met conflicten. TGO had, naar oordeel van de kantonrechter, kunnen weten hoe werknemer in elkaar stak. Uit verklaringen over het gesprek op 6 februari 2024 blijkt dat werknemer vanuit een emotionele opwelling handelde. Onder de omstandigheden van de beperkingen in het functioneren van

werknemer en de nog dezelfde dag verzonden bevestigingsbrief is TGO naar oordeel van de kantonrechter te snel voorbijgegaan aan de gemoedstoestand van werknemer. TGO had nader onderzoek moeten doen. Van TGO mocht worden verwacht de volgende dag in een rustig gesprek te peilen of een afscheid echt was wat werknemer wilde. De loonvordering van werknemer wordt toegewezen, nu niet aannemelijk is geworden dat in een bodemprocedure zal komen vast te staan dat TGO gerechtvaardigd mocht vertrouwen op de ontslagname van werknemer. De wettelijke verhoging wordt gematigd tot 30% omdat werknemer het niet betalen van loon (deels) over zichzelf heeft afgeroepen.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 18-06-2024

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2024:3518

Zaaknummer: 11099695 CV EXPL 24-1756

Rechters: W.W. van Tol en A.M.S. Kuipers

Advocaten: mr. J.J. Lammers en A.J.C. van Gulp

Wetsartikelen: 3:33 BW en 3:35 BW