

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet vernietigd als te zwaar middel. Werknemer was steeds beschikbaar om het arbeidsconflict op te lossen. Tegenverzoek ontbinding toegewezen op g-grond met toekenning billijke vergoeding van € 11.000.

Feiten

Werknemer is sinds 1 december 2013 in dienst van werkgeefster als Network Engineer. In augustus 2017 hebben werknemer en werkgeefster per e-mail gecorrespondeerd over het al dan niet onderbetaald zijn van werknemer. In januari 2020 heeft werknemer de e-mailwisseling opnieuw aan de orde gesteld. Tijdens het beoordelingsgesprek van 22 januari 2020 heeft werknemer opnieuw opgemerkt dat hij te weinig krijgt uitbetaald. Op 23 januari 2020 heeft werkgeefster aan werknemer medegedeeld dat zijn agressieve gedrag tijdens het beoordelingsgesprek niet door de beugel kan en dat zijn opmerkingen op het beoordelingsformulier jegens zijn werknemer respectloos zijn, waarmee werknemer ondermijnend gedrag vertoont. Op 29 januari 2020 heeft werknemer opnieuw een waarschuwing gekregen wegens het niet opvolgen van instructies. Op 6 februari 2020 heeft werknemer bij werkgeefster onder de aandacht gebracht dat hij al enige tijd ongepast gedrag van zijn manager heeft ervaren, zoals pesten, intimidatie en discriminatie. Op 24 februari 2020 heeft werknemer zich ziek gemeld. Op 28 februari 2020 heeft de bedrijfsarts teruggekoppeld dat zijn ongeschiktheid het resultaat is van een arbeidsconflict en dat geen sprake is van een onderliggende ziekte. Op 28 juli 2020 heeft werkgeefster aan de gemachtigde van werknemer bericht dat zij verschillende pogingen heeft ondernomen om te komen tot een regeling ter beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Ook mediation heeft niets opgeleverd van de zijde van beiden. Op 24 augustus 2020 heeft werkgeefster werknemer bij e-mail bericht dat zij verwacht dat werknemer met onmiddellijke ingang zijn werkzaamheden hervat. Daarop heeft de gemachtigde van werknemer gereageerd dat werknemer bereid is en beschikbaar is om de ontstane situatie op te lossen, maar dat zijn agenda het niet toelaat om diezelfde middag in overleg te treden, maar wel de volgende dag. Op 24 augustus 2020 is werknemer op staande voet ontslagen met werkweigering als reden. Werknemer verzoekt vernietiging van het ontslag op staande voet en betaling van de transitievergoeding en een billijke vergoeding.

Oordeel

Naar het oordeel van de kantonrechter is de opzegging van de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig, omdat de opgegeven reden niet kwalificeert als een dringende reden. Daartoe is redengevend dat het ontslag op staande voet een te zwaar middel als reactie op de

gedragingen van werknemer was en een minder verstrekkende maatregel, zoals opschorting van loon of een loonstop, passend was geweest. Het feit dat werknemer zich in Roemenië bevond, maakt het oordeel niet anders. Uit de reactie van de gemachtigde namens werknemer, kort (anderhalf uur) na de oproep, blijkt dat werknemer bereikbaar was voor werkgeefster en zich beschikbaar heeft gesteld om het conflict op te lossen. Het is werkgeefster die klaarblijkelijk ervoor heeft gekozen om – zonder werknemer te horen – werknemer diezelfde middag op staande voet te ontslaan. Dit alles brengt met zich dat het ontslag op staande voet niet in stand kan blijven. De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst op de g-grond. Daartoe wordt overwogen dat zich in de aanloop naar de ziekmelding een aantal gebeurtenissen heeft voorgedaan, waarbij werknemer zich zodanig heeft gedragen dat werkgeefster hem hiervoor meermalen heeft gewaarschuwd. Werknemer heeft erkend dat sprake is van een arbeidsconflict. De kantonrechter acht de kans van slagen van een mediation zeer klein, omdat dit al eerder is geprobeerd. Daarnaast biedt weinig perspectief dat partijen fundamenteel van mening verschillen over wat een minnelijke regeling zou moeten inhouden. De kantonrechter ziet daarbij reden om aan werknemer een billijke vergoeding toe te kennen, omdat de ontbinding het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster. Werkgeefster heeft werknemer na een periode van ziekte in verband met conflicten op de werkplek op onjuiste gronden op staande voet ontslagen. De billijke vergoeding wordt vastgesteld op een bedrag van € 11.000. Daarbij houdt de kantonrechter rekening met de transitievergoeding en de verwachting dat werknemer tot 1 januari 2022 in dienst zou zijn gebleven van werkgeefster.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 05-02-2021

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2021:1275

Zaaknummer: 8804708 EA VERZ 20-744

Rechters: F.J. Lourens

Advocaten: K.J. Hillebrandt, J.P. Roos en S.J. van der Velde

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW, 7:671b BW, 7:677 BW en 7:678 BW