

RECHTSPRAAK

Werknemer krijgt ziektegeld uitbetaald tijdens verplichte quarantaine. Na gesprek over korten loon is werknemer heel boos geworden. Geen dringende reden ontslag op staande voet. Toewijzing gefixeerde schadevergoeding, billijke vergoeding en transitievergoeding.*Feiten*

Werkgever houdt zich bezig met onder meer de exploitatie van groothandel- en reclameartikelen. Werknemer is op 25 mei 2010 bij werkgever in dienst getreden als algemeen medewerker werkplaats. In februari 2022 had werknemer corona. Hoewel werknemer zich in staat voelde om te werken, diende hij in het kader van de op dat moment geldende overheidsmaatregelen thuis te blijven. Over die periode heeft werkgever aan werknemer het ziektegeld betaald (één wachtdag en daarna 70% van het loon). Werknemer was het er niet mee eens dat hij ziektegeld had ontvangen en ging hierover op 1 maart 2022 eerst in gesprek met collega's en daarna met de directeur. Na afloop van dat gesprek kreeg werknemer een woedeaanval/zenuwzinking, waarbij hij onder meer met spullen gooide, tegen dingen aantrapte en uitlatingen deed als "ik word bedonderd, ik word genaaid". Nadat werknemer nog met zijn leidinggevend heeft gesproken, heeft werknemer de werkplaats verlaten en is een eind gaan lopen. Bij terugkomst op het bedrijf heeft werknemer nog even met zijn leidinggevende gepraat. Tijdens dat gesprek heeft werknemer gevraagd of hij bij de bedrijfsarts aangemeld kon worden. De volgende dag, op 2 maart 2022, heeft werknemer geappt met de vraag of er een afspraak met de bedrijfsarts voor hem was gemaakt. Op diezelfde dag ontving werknemer een e-mail waarin werd bevestigd dat werknemer op 1 maart 2022 op staande voet is ontslagen vanwege zijn ernstige gedragen en bedreigingen. Werknemer berust in het ontslag en verzoekt onder meer een gefixeerde schadevergoeding, billijke vergoeding en transitievergoeding.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat de aan werknemer verweten gedragingen in de gegeven omstandigheden geen dringende reden voor ontslag opleveren. De volgende specifieke omstandigheden zijn van belang: (i) de aanleiding van het gesprek was dat werknemer het idee had dat hij ten onrechte op loon was gekort. Hoewel hierover geen debat is gevoerd en dit punt ook niet ter beslissing voorligt, wordt wel opgemerkt dat niet is uitgesloten dat werknemer in zijn recht stond. Uit rechtspraak komt tot nu toe als lijn naar voren dat gedwongen quarantaine, terwijl een werknemer wel kan en wil werken en niet thuis kan

werken, in beginsel niet in de risicosfeer van de werknemer ligt, zodat de werkgever in beginsel het loon volledig moet doorbetalen. (ii) Werknemer is weliswaar heel boos geworden en heeft geschreeuwd en met voorwerpen gegooid, maar er is geen sprake geweest van tegen personen gerichte agressie. (iii) Werkgever heeft niet daadwerkelijk werknemer de kans gegeven om zijn kant van het verhaal te vertellen of wederhoor toe te passen. Werknemer is, nadat hij weer was teruggekomen op het bedrijf en nog even met zijn leidinggevende had gesproken, naar huis gegaan. Het was op dat moment ook niet verstandig geweest om een gesprek te gaan voeren over wat er net was gebeurd, het was nog te vers en werknemer was nog van streek. (iv) De ontslagbrief van 2 maart 2022 'bevestigt' het ontslag op 1 maart 2022, maar niet is gebleken dat het ontslag op 1 maart 2022 is gegeven. (v) Werknemer werkte ten tijde van het ontslag al bijna 12 jaar voor werkgever, zonder dat hij eerder formele waarschuwingen heeft gehad voor zijn gedrag. (vi) Werknemer zit persoonlijk in een moeilijke en zware situatie. Hij heeft in zijn eentje de zorg voor zijn twee jonge kinderen, nadat zijn echtgenote vier jaar geleden is opgenomen in een GGZ-inrichting, waarvoor hij ook nog eens deels de zorgkosten moet dragen.

Het voorgaande, in samenhang gezien, brengt mee dat bij de waardering van de ernst van de aan werknemer verweten gedragingen en uitlatingen relativering past. Weliswaar is het gedrag van werknemer onacceptabel en onprofessioneel, maar dat neemt niet weg dat werkgever onder de gegeven omstandigheden had kunnen en moeten kiezen voor een minder zware sanctie dan een ontslag op staande voet of zelfs ervoor had kunnen kiezen om een ontbindingsverzoek in te dienen. De arbeidsovereenkomst is geëindigd door het ontslag, waarvoor een dringende reden ontbreekt. Bij regelmatige opzegging had werkgever een opzegtermijn van drie maanden in acht moeten nemen. Nu werkgever dat niet heeft gedaan, is hij gehouden om aan werknemer een gefixeerde schadevergoeding te betalen van € 6.872,79 bruto. Bovendien wordt een transitievergoeding van € 9.162 bruto toegewezen. Als gevolg van het ontslag heeft werknemer zijn baan, en daarmee zijn enige vorm van inkomen, verloren. Dit levert schade op voor werknemer in de vorm van inkomensverlies. Dat verlies is wel in duur beperkt. Het door werkgever aanvankelijk ingediende tegenverzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst zou namelijk op grond van de gedragingen van werknemer wel toegewezen worden. De arbeidsovereenkomst zou in dat geval ontbonden worden per 1 augustus 2022. Gegeven dat er al een gefixeerde schadevergoeding over de periode 1 maart 2022 tot en met 31 mei 2022 is toegewezen, zal de billijke vergoeding worden gebaseerd op het loon dat werknemer zou ontvangen over de maanden juni en juli 2022, te weten € 4.581,86 bruto.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 13-07-2022

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2022:3563

Zaaknummer: 9810829

Rechters: S.E. Sijsma

Advocaten: M. Pinarbasi-Ilbay en A.J. de Hamer

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW