

RECHTSPRAAK

Berusting zieke werknemer in ontslag op staande voet. Billijke vergoeding en transitievergoeding voor werknemer omdat het ontslag niet onverwijld gegeven is en er ook geen sprake is van een dringende reden.*Feiten*

Werknemer is sinds 16 november 2015 werkzaam geweest bij Tesla Motors Netherlands B.V. (hierna: Tesla). Werknemer werkte hoofdzakelijk in de fabriek van Tesla. Het laatstverdiende salaris bedroeg € 3.043,07 bruto per maand exclusief 8% vakantietoeslag. Tesla heeft een fabriek in Nederland, waar voornamelijk werkzaamheden ten aanzien van assemblage en het grondig testen van de auto's van Tesla plaatsvinden. Werknemer heeft zich op 5 augustus 2021 ziek gemeld. Na een telefonisch consult op 13 september 2021 schrijft de bedrijfsarts in zijn brief van die datum aan Tesla dat werknemer volledig arbeidsongeschikt wordt geacht voor zijn eigen dan wel ander werk. Uit de probleemanalyse van 13 september 2021 blijkt hetzelfde. Werknemer heeft op 30 mei 2022 een officiële waarschuwing ontvangen vanwege het niet verschijnen op een afspraak bij de bedrijfsarts. Tesla heeft aangekondigd dat er loonmaatregelen zouden volgen in geval van een herhaling. Werknemer reageert op deze officiële waarschuwing. In de actuelemogelijkhedenlijst ("AML") van 8 augustus 2022, zoals opgesteld door de bedrijfsarts, is opgenomen dat werknemer inmiddels beschikt over duurzaam benutbare mogelijkheden, maar nog steeds beperkingen heeft ten opzichte van normaal functioneren. De re-integratie verloopt alles behalve soepel. Tesla is op 8 september 2022 gestart met een tweedespoortraject, begeleid door het adviesbureau Focus Nederland ("Focus"). De eerstejaarsevaluatie bevat een opbouwschema. Werknemer is op 20 september 2022 gestart met re-integreren en heeft zich op 21 september 2022 weer ziek gemeld. De met Focus geplande intake is daardoor niet doorgegaan. Er volgen drie officiële waarschuwingen en een loonsanctie wegens het niet voldoen aan de re-integratieverplichtingen, waartegen werknemer bezwaar maakt. Werknemer vraagt een second opinion en ook een deskundigenoordeel bij het UWV. Werknemer neemt alle gesprekken die hij voert op. In het deskundigenoordeel van het UWV van 11 januari 2023 heeft de arbeidsdeskundige van het UWV aangegeven dat Tesla voldoende doet om werknemer weer aan het werk te helpen. Op 18 januari 2023 heeft een andere bedrijfsarts in het kader van de door werknemer aangevraagde second opinion zijn bevindingen teruggekoppeld aan de bedrijfsarts. Vervolgens krijgt werknemer op 23 februari 2023 een conflict met de bedrijfsarts omdat hij van mening is dat zij hem niet serieus neemt met betrekking tot zijn klachten. Naar aanleiding van dit conflict heeft Tesla werknemer op 1 maart 2023 op staande voet ontslagen. Werknemer komt op tegen het ontslag op staande voet. Hij verzoekt geen vernietiging van het ontslag op

staande voet omdat hij door de handelswijze van Tesla het vertrouwen in zijn werkgever volledig is verloren. Hij verzoekt onder meer de gefixeerde schadevergoeding, de transitievergoeding en een billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat het op 1 maart 2023 ingeroepen ontslag op staande voet niet onverwijld is gegeven. Uit e-mailcorrespondentie blijkt dat Tesla op 23 februari 2023 beschikte over een verklaring van de bedrijfsarts en een verklaring van de aanwezige Security Officer. Tesla had op donderdag 23 februari en vrijdag 24 februari 2023 de tijd om aanvullend onderzoek te doen naar de verdere inhoud van het dossier van werknemer en om te overleggen met de juridische afdeling, ter voorbereiding op het gesprek met hem op maandag 27 februari 2023. Gesteld noch gebleken is dat Tesla na dit gesprek nog behoefte had aan nadere feitelijke informatie. De reden dat zij tot 1 maart 2023 uur heeft gewacht met het mededelen van haar beslissing, is gelegen in het feit dat Tesla het noodzakelijk vond dat een collega bij het ontslaggesprek aanwezig was, die op die dag pas om 15:00 uur startte met werken. Tesla heeft deze noodzaak echter onvoldoende onderbouwd. Tesla hanteert drie redenen voor ontslag op staande voet: (a) het niet voldoen aan de re-integratieverplichtingen, (b) het creëren van een onveilige werksituatie door het opnemen van gesprekken en (c) het incident met de bedrijfsarts. De kantonrechter is van oordeel dat er geen althans onvoldoende grond bestaat voor de stelling dat werknemer zich ten onrechte ziekmelde tijdens het re-integratieproces, en ook dat er geen althans onvoldoende grond bestaat voor het verwijt dat werknemer onvoldoende aan zijn re-integratie heeft meegewerkt. Omdat werknemer na een officiële waarschuwing zonder toestemming geen gesprekken meer heeft opgenomen, kan het opnemen van gesprekken ook geen dringende reden voor ontslag opleveren. Duidelijk is dat het gedrag dat werknemer heeft vertoond bij de bedrijfsarts, niet hoort. Een geschil van mening dient niet te worden opgelost met schreeuwen en slaan met deuren, dat is wat de kantonrechter betreft evident. Bij de beoordeling of het incident een dringende reden voor ontslag oplevert, weegt de kantonrechter echter alle omstandigheden van het geval mee. Daarbij neemt de kantonrechter ook als omstandigheid in aanmerking dat werknemer volgens de beschikbare medische informatie sterk beperkt was in conflicthantering en het omgaan met emoties, waarvoor Tesla geen althans onvoldoende begrip toonde. De kantonrechter is daarom van oordeel dat het incident bij de bedrijfsarts geen dringende reden voor ontslag oplevert. Er is sprake van een onregelmatige opzegging. Volgt toekenning van de gefixeerde schadevergoeding, de transitievergoeding en billijke vergoedingen en verval van het concurrentiebeding.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 12-07-2023

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2023:5633

Zaaknummer: 10476828 \ AZ VERZ 23-25

Rechters: Nuijten

Advocaten: D.K. Nijhuis, A.T.M. Adams en E.Y. Sackey

Wetsartikelen: 7: 653 BW; 7:671 BW, 7:672 BW; 7:673 BW; 7:677 BW; 7:681 BW; 7:686a BW