

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet niet rechtsgeldig gegeven; werknemer heeft psychische problemen.*Feiten*

Werknemer is op 12 november 2003 in dienst getreden bij werkgever als meewerkend voorman. Op 6 en 12 juli 2022 heeft werkgever in gesprekken met werknemer zijn zorgen geuit over werknemers alcoholgebruik en hem officieel gewaarschuwd voor onacceptabel gedrag. Op 30 oktober 2023 is werknemer officieel gewaarschuwd dat hij zich niet had ziekgemeld volgens het geldende ziekteverzuimreglement. Op de vrijdagmiddagborrel van 3 november 2023 heeft de leidinggevende alle werknemers gezegd niet meer dan twee bier te drinken. Werknemer heeft vervolgens wel meer dan twee bier gedronken, waarop zijn autosleutels zijn ingenomen. De leidinggevende heeft op zaterdag 4 november 2023 aan werknemer per Whatsapp-bericht gevraagd waar hij de autosleutel kon afleveren. Hierop heeft werknemer onder andere gereageerd met: “Krijg de K” en “Val dood”. In een gesprek samen met de vader van werknemer heeft de leidinggevende met werknemer afgesproken niet over de situatie met collega's te spreken. Op maandag 6 november 2023 is de leidinggevende ter ore gekomen dat werknemer in het weekend wel heeft gesproken over de situatie met (een) collega('s). Daarop heeft de leidinggevende werknemer bij zich geroepen en hem geschorst. Werkgever heeft vervolgens ontslag op staande voet gegeven en heeft dit in de brief van 7 november 2023 aan werknemer bevestigd. Werknemer heeft tijdens de mondelinge behandeling verklaard in de opzegging van de arbeidsovereenkomst te berusten. Hij verzoekt een verklaring voor recht dat werkgever de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig heeft opgezegd. Werkgever voert verweer.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat het ontslag op staande voet voldoende voortvarend is gegeven, waarmee aan de eis van onverwijldheid is voldaan. Vervolgens moet worden beoordeeld of sprake is van een dringende reden. Tijdens de mondelinge behandeling is voldoende gebleken dat werknemer zich op 30 oktober 2023 niet op de juiste wijze heeft ziekgemeld, dat hij diezelfde dag een biertje heeft gedronken bij zijn collega terwijl hij arbeidsongeschikt was, dat hij op de vrijdagmiddagborrel van 3 november 2023 (in ieder geval) drie bier op had in plaats van twee en dat hij op 4 november 2023 op zeer onfatsoenlijke wijze via Whatsapp heeft gecommuniceerd met zijn leidinggevende. Volgens werkgever heeft werknemer op 6 november 2023 ook nog zijn collega uitgescholden voor ‘kankerlijder’, maar hierover bestaat geen duidelijkheid. Ook in het geval dat wordt verondersteld dat werknemer wél zijn collega heeft uitgescholden voor ‘kankerlijder’ en daarmee de serie van

gebeurtenissen komt vast te staan, dan zijn de gedragingen en uitlatingen uiteraard kwalijk, maar staan de persoonlijke omstandigheden van werknemer een rechtsgeldig gegeven ontslag op staande voet in de weg. Werknemer heeft een lang dienstverband van 20 jaar, waarvan niet is gesteld of gebleken dat zich eerder dan 2022 dergelijke incidenten hebben voorgedaan. De eerste twee schriftelijke waarschuwingen zijn binnen zes dagen na elkaar gegeven in juli 2022 en liggen in het verlengde van elkaar. Kennelijk heeft werknemer zijn gedrag na de schriftelijke waarschuwing van 12 juli 2022 voldoende verbeterd gelet op zijn loonsverhoging in december 2022 'gezien onze tevredenheid over uw functioneren'. De (vast)gestelde gebeurtenissen die tot het ontslag op staande voet hebben geleid, hebben zich vervolgens ruim een jaar later in een tijdsbestek van een week voorgedaan. Daarbij wist werkgever dat werknemer psychische problemen had. Werkgever had kunnen volstaan met een officiële waarschuwing, dan wel een tijdelijke op non-actiefstelling, dan wel een ziekmelding of uiteindelijk een verzoek om de arbeidsovereenkomst te ontbinden. Ontslag op staande voet zou werknemer onevenredig hard treffen. Dit betekent dat het gegeven ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is gegeven en de aldus verzochte verklaring van recht wordt gegeven. De verzochte vergoedingen worden toegewezen. De kantonrechter houdt er bij de vaststelling van de billijke vergoeding rekening mee dat werkgever in het verleden goed werkgeverschap heeft getoond.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 15-02-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:2998

Zaaknummer: 10855371

Rechters: F.H. Charbon

Advocaten: H.C.W. Geffroy en mr. A.C. van der Waal-Zwijenberg

Wetsartikelen: 7:677 BW