

RECHTSPRAAK

Werknemer kreeg geen verlof toegewezen en meldde zich vervolgens die dag ziek. Daarbij heeft hij niet de geldende verzuimregels in acht genomen. Ontslag op staande voet was een te vergaande maatregel, omdat werkgever niet van speculaties uit mag gaan. Wel ontbinding wegens verwijtbaar handelen.

Feiten

Werknemer is op 4 april 1990 in dienst van werkgever getreden. Op 3 september 2019 heeft werkgever werknemer geschorst zonder doorbetaling van loon en op 5 september 2019 heeft werkgever werknemer op staande voet ontslagen. De door werkgever aangevoerde dringende reden voor ontslag was ongeoorloofde afwezigheid van werknemer op 7 augustus 2019. Werknemer verzoekt vernietiging van het ontslag op staande voet en wedertewerkstelling. Daarnaast verzoekt hij betaling van zijn loon en diverse toeslagen. Subsidiair verzoekt werknemer betaling van de transitievergoeding en een gefixeerde schadevergoeding. Werkgever verzoekt in de vorm van tegenverzoek om voorwaardelijke ontbinding van de arbeidsovereenkomst met werknemer.

*Oordeel**Vernietiging*

Werknemer had een verlofaanvraag gedaan voor een aantal dagen eerder dan de datum vanaf wanneer hij daadwerkelijk verlof heeft gekregen, hij wilde namelijk het Offerfeest vieren in Marokko. Het eerdere verlof werd echter afgekeurd, ook na meerdere aanvragen van werknemer. Daarbij is de kantonrechter van oordeel dat werknemer zich niet op artikel 7:638 lid 2 kan beroepen en dat werknemer voor 7 augustus 2019 geen toestemming had verlof op te nemen. Werknemer is echter wel tijdens zijn avonddienst van 6 augustus 2019 met hoofdpijn naar huis gegaan, waarna hij zich op 7 augustus ziek heeft gemeld. Pogingen van werkgever om op die dag contact op te nemen met werknemer slaagden niet. Pas op 9 augustus nam werknemer contact op met werkgever. Om die reden is werkgever ervan overtuigd dat werknemer op 7 augustus ongeoorloofd afwezig is geweest, om welke reden ontslag op staande voet is gegeven. Naar het oordeel van de kantonrechter was ontslag op staande voet een te zware maatregel. Daartoe weegt de kantonrechter mee dat werknemer een dienstverband van 29 jaar had, waarbij niet van eerdere incidenten is gebleken. Werkgever mag bij een zo zwaar middel als ontslag op staande voet niet alleen uitgaan van aannames, hoe aannemelijk die wellicht ook zijn, zoals in dit geval met de voorgeschiedenis van de verschillende afgewezen verlofaanvragen van werknemer. Daarom vernietigt de kantonrechter

het ontslag op staande voet. Het verzoek tot doorbetaling van salaris wordt daarbij toegewezen.

Voorwaardelijke ontbinding

Het verzoek van werknemer tot wedertewerkstelling wordt afgewezen in verband met het tegenverzoek van werkgever. De kantonrechter is van oordeel dat verwijtbaar handelen aan de kant van werknemer is komen vast te staan en dat daarom een voldoende voldragen grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst bestaat. Werknemer wist namelijk dat hij geen toestemming had voor verlof op 7 augustus 2019 en hij wist ook dat hij zich volgens de verzuimregeling ziek moest melden. Ook als werknemer daadwerkelijk ziek was, hetgeen overigens in het midden kan blijven, rustte op hem de verplichting voor werkgever bereikbaar te zijn, zeker gelet op de voorgeschiedenis die juist die betreffende dag had. Naar het oordeel van de kantonrechter is geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen van werknemer, zodat de arbeidsovereenkomst met inachtneming van de geldende opzegtermijn en met toekenning van de transitievergoeding zal plaatsvinden.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 31-01-2020

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2020:761

Zaaknummer: 8150773 RP VERZ 19-50660

Rechters: C.W.D. Bom

Advocaten: I.H.M. der Francken-van Ven

Wetsartikelen: 7:638 BW, 7:669 BW, 7:671b BW, 7:677 BW en 7:678 BW