

RECHTSPRAAK

Werknemer die stelt ziek te zijn geweest, toont zich na meerdere sommaties niet bereid zich aan de door werkgever gestelde voorschriften inzake arbeidsongeschiktheid te houden, hetgeen meebrengt dat het door werkgever gegeven ontslag op staande voet rechtsgeldig is gegeven.

Feiten

Werknemer is op 1 december 2018 voor bepaalde tijd in dienst getreden bij werkgever, laatstelijk in de functie van monteur. Op 14 februari 2020 biedt werknemer in een whatsapp-bericht werkgever zijn excuses aan voor het feit dat hij zich heeft verslapen. Op 18 februari 2020 attendeert werkgever werknemer in een whatsapp-bericht erop dat hij voor de derde dag op rij ongeoorloofd afwezig is en voor deze dagen geen salaris uitbetaald zal worden. Op 5 februari 2020 heeft werknemer een gesprek gevoerd met zijn leidinggevende. Bij brief van 20 februari 2020 heeft werkgever aan werknemer een officiële waarschuwing gegeven in verband met – kort gezegd – onder meer het handelen in strijd met de gedragsregels die gelden tijdens arbeidsongeschiktheid ingevolge het bedrijfsreglement en het meerdere keren ongeoorloofd afwezig zijn. In de periode tussen 20 februari 2020 en 23 maart 2020 is werknemer afwezig geweest en heeft hij geen werkzaamheden verricht ten behoeve van werkgever. Bij brief van 9 maart 2020 sommeert werkgever werknemer om het werk te hervatten, dan wel zich met onmiddellijke ingang te melden bij de verzuimconsultant. Bij brief van 19 maart 2020 wijst werkgever werknemer op het feit dat er op woensdag 18 maart 2020 een controle heeft plaatsgevonden door de arboarts, maar werknemer hier geen gehoor aan heeft gegeven. Dit wordt wederom gezien als ongeoorloofd werkverzuim en werkgever sommeert werknemer opnieuw het werk te hervatten, dan wel contact op te nemen met de arboarts. Bij brief van 23 maart 2020 heeft werkgever werknemer op staande voet ontslagen. Werknemer verzoekt de kantonrechter werkgever te veroordelen tot betaling van een een billijke vergoeding, de gefixeerde schadevergoeding en de transitievergoeding.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat, gelet op al deze omstandigheden, in onderling verband en in samenhang in aanmerking genomen, in onderhavige zaak sprake is van een situatie waarin werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht door een oorzaak die in redelijkheid voor zijn rekening hoort te komen (art. 7:628 BW). Daarbij weegt zwaar mee dat werknemer zich op geen enkele wijze bereid heeft getoond zich te houden aan de door werkgever gestelde voorschriften. In de diverse sommaties heeft hij kennelijk (ook) geen

aanleiding gezien om zijn werkzaamheden te hervatten. Ook tijdens de mondelinge behandeling heeft werknemer geen afdoende verklaring gegeven voor zijn afwezigheid en handelwijze. Weliswaar stelt werknemer ziek te zijn geweest in de periode voorafgaand aan het ontslag, maar hij heeft hierover wisselend gecommuniceerd, ziekmeldingen op de onjuiste wijze gedaan, nagelaten contact op te nemen met de arboarts en voor het overige geen stukken overgelegd waaruit de gestelde ziekte blijkt. Dit alles leidt tot de conclusie dat werknemer in de periode tussen 14 februari en 23 maart 2020 ongeoorloofd afwezig is geweest en van werkgever redelijkerwijs niet gevergd kon worden de arbeidsovereenkomst met werknemer te laten voortduren. Het vorenstaande brengt met zich dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is gegeven. Nu geen sprake is van een opzegging in strijd met artikel 7:671 BW is er ook geen grond om toepassing te geven aan artikel 7:681 lid 1 BW. De verzochte billijke vergoeding en de gefixeerde schadevergoeding missen derhalve grondslag en worden afgewezen. Omdat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van werknemer wordt ook de verzochte betaling van de transitievergoeding afgewezen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 16-07-2020

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2020:3812

Zaaknummer: 8514219

Rechters: C.J.M. Hendriks

Advocaten: H. van Straten en W.J.M. van Ophuizen

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW