

RECHTSPRAAK

Werknemer die – zonder toestemming – tijdens werktijd naar huis is gegaan, is ten onrechte op staande voet ontslagen. Werkgeefster had moeten begrijpen dat werknemer niet in staat was zijn werkzaamheden te verrichten.

Feiten

Werknemer is op 23 mei 2015 in dienst getreden bij McDonalds. Op 30 april 2019 is de bevalling van de vriendin van werknemer ingeleid. De bevalling was voorzien op 1 mei 2019, maar is die dag uitgebleven. Werknemer heeft 1 mei 2019 de hele dag in het ziekenhuis doorgebracht. Werknemer is op 2 mei gaan werken. Tijdens werktijd is hij naar huis gegaan. Op 3 mei is werknemer op staande voet ontslagen, omdat hij zonder toestemming naar huis is gegaan, terwijl hij was gewaarschuwd dat dit zou worden gezien als werkweigering. In eerste aanleg heeft werknemer een verklaring voor recht gevraagd dat er geen geldende reden aan het ontslag ten grondslag lag en heeft verzocht om betaling van een billijke vergoeding, een transitievergoeding en een gefixeerde schadevergoeding. De kantonrechter heeft de vorderingen (gedeeltelijk) toegewezen. McDonalds en werknemer komen in hoger beroep op tegen de beschikking.

Oordeel

Werknemer richt zich tegen de verwerping van zijn bezwaar tegen het late tijdstip waarop het verweerschrift van McDonalds is ingediend. Aangezien echter aan de eis van hoor en wederhoor is voldaan, staat het niet in acht nemen van de procestermijnen in het procesreglement er niet aan in de weg dat rekening mag worden gehouden met het verweerschrift van McDonalds.

Dringende reden

De handelwijze van werknemer leidt niet tot een dringende reden voor ontslag. Werknemer heeft onbetwist naar voren gebracht dat hij op 1 mei 2019 de hele dag in het ziekenhuis is geweest. Hij had vanaf 1 tot 5 mei 2019 met toestemming van McDonald's vaderschapsverlof opgenomen, maar omdat de geboorte uitbleef en het druk was op het werk, kon hij op 2 mei 2019 komen werken. Vrij snel na aanvang heeft hij echter aangegeven zich ziek te voelen en verzocht om naar huis te mogen gaan, maar hier werd afwijzend op gereageerd. Vervolgens is hij onwel geworden. Werknemer heeft dit gemeld bij de floormanager, die daarop antwoordde dat naar huis gaan zou worden opgevat als werkweigering. Werknemer voelde zich uiteindelijk te slecht om werkzaamheden te verrichten en is naar huis gegaan. Naar het

oordeel van het hof is het voldoende aannemelijk dat werknemer op 2 mei 2019 niet in staat was om zijn werkzaamheden te verrichten. McDonalds had naar aanleiding van de mededelingen van werknemer kunnen en moeten begrijpen dat werknemer niet in staat was zijn werkzaamheden te verrichten. Dit volgt ook uit de verklaringen van de managers. Werknemer heeft immers aangegeven dat hij naar huis wilde. Hij heeft bovendien een simpelere taak gekregen om hem te ontlasten, hetgeen bijdraagt aan het oordeel dat het bij McDonalds bekend was dat hij zijn normale werkzaamheden niet kon uitvoeren. McDonalds is ook tot het ontslag overgegaan zonder werknemer te horen. Het ontslag was dan ook niet gerechtvaardigd.

Vergoedingen

Werknemer heeft recht op de transitievergoeding en een vergoeding wegens een onrechtmatige opzegging. Voor de beoordeling van de hoogte van de billijke vergoeding weegt het hof mee dat werknemer bij verschillende andere werknemers heeft gewerkt en inmiddels een WW-uitkering ontvangt. McDonalds heeft verder voldoende aannemelijk gemaakt dat de arbeidsovereenkomst niet langer dan tot 31 oktober 2019 zou voortduren. Het hof acht een billijke vergoeding van € 1.000 redelijk. Verder is er geen terugbetalingsverplichting voor werknemer ten aanzien van de opleidingskosten, aangezien het ontslag niet voor zijn rekening komt en niet aan hem te wijten is.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 01-10-2020

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2020:3022

Zaaknummer: 200.269.188_01

Rechters: M.E. Smorenburg, J.P. de Haan en A.J. van de Rakt

Advocaten: F.W. Amendt en J.J.T. van Stiphout

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW en 7:673 BW