

RECHTSPRAAK

Het zonder toestemming van de werkgever verlaten van de werkplaats leidt tot een terecht gegeven ontslag op staande voet wegens werkweigering.*Feiten*

Werknemer is op 3 oktober 2016 in dienst getreden van werkgever X. Hij verrichte zijn werkzaamheden voor 38 uur per week tegen een brutoloon van € 1.991 per maand. Op 14 juli 2020 heeft werknemer aan X gevraagd of zij de volgende dag konden praten. Omdat X de volgende dag in Friesland was, hebben partijen op 15 juli 2020 om 08:00 uur een telefonisch gesprek gevoerd. Kort daarna is werknemer van de werkplaats vertrokken. Daarom heeft X diezelfde dag, om 08:43 uur, aan werknemer per e-mail te kennen gegeven dat hij het er niet mee eens is dat werknemer zonder reden van de werkplaats vertrekt en dat zulks betekent dat werknemer niet meer hoeft terug te komen. Op 16 juli 2020 is dit ontslag op staande voet schriftelijk bevestigd. Aan het ontslag op staande voet is ten grondslag gelegd werkweigering c.q. ongeoorloofde afwezigheid. Werknemer verzoekt thans primair vernietiging van het ontslag op staande voet en vordert in het verlengde daarvan betaling van loon. Aan dit verzoek heeft werknemer ten grondslag gelegd dat van werkweigering dan wel ongeoorloofde afwezigheid geen sprake is, omdat hij zich op 15 juli 2020 heeft ziekgemeld.

*Oordeel**Geen ziekmelding*

De kern van werknemers betoog is dat hij zich tijdens het telefoongesprek van 15 juli 2020 heeft ziekgemeld en dat X die ziekmelding niet heeft geaccepteerd en dit als werkweigering uitlegt. De kantonrechter volgt werknemer hierin niet, omdat X gemotiveerd heeft betwist dat zulks het geval is en werknemer zijn versie niet nader heeft onderbouwd. Daarnaast stelt werknemer dat hij zich als gevolg van de toegenomen werkdruk reeds eerder zou hebben ziekgemeld. Werknemer doelt in dit verband op het bericht van 14 juli 2020, maar volgens de kantonrechter kan dit bericht niet als een ziekmelding worden opgevat. Datzelfde geldt voor de ziekmelding op 16 juni 2020. Werknemer meldde zich toen ziek omdat hij buikpijn had en moest overgeven. Werknemer ontkende destijds echter dat dit met zijn werkzaamheden te maken had. Ook heeft werknemer na enkele dagen zijn werkzaamheden weer hervat. Tegen die achtergrond valt niet in te zien waarom X, met deze eerdere ziekmelding in gedachten, had moeten weten dat werknemer met het bericht van 14 juli 2020 zich ziek had willen melden. Een door werknemer gesteld patroon van reeds langer bestaande voortdurende overbelasting, wordt door hem in het licht van het gemotiveerde en gedocumenteerde verweer op geen

enkele manier aannemelijk gemaakt.

Dringende reden

Met inachtneming van het bovenstaande overweegt de kantonrechter dat vaststaat dat werknemer op 15 juli 2020 zonder goede gronden heeft geweigerd de overeengekomen werkzaamheden voor X te verrichten en ongeoorloofd afwezig was. Het zonder toestemming verlaten van de werkplek terwijl X hem heeft gevraagd dat niet te doen, levert op zichzelf genomen reeds een dringende reden op. Deze dringendheid was er in het onderhavige geval echter temeer omdat werknemer op 22 februari 2019 óók zonder toestemming van X de werkplek heeft verlaten. De stelling van werknemer dat dit voorval niet relevant is voor het thans te beoordelen ontslag op staande voet faalt. X heeft dit eerdere voorval – dat onmiskenbaar enige gelijkenis vertoont met hetgeen werknemer thans wordt verweten – namelijk in de ontslagbrief vermeld. Op grond van het vorenstaande concludeert de kantonrechter dan ook dat voor vernietiging van de opzegging van de arbeidsovereenkomst geen grond is. Hieruit volgt dat voor (door)betaling van het loon evenmin grond is.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 14-10-2020

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2020:8095

Zaaknummer: 8753131 AZ VERZ 20-97

Rechters: R.H.J. Otto

Advocaten: L.N. Hermans

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW