

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet werknemer die te laat terugkwam uit Iran na overlijden van zijn opa onterecht gegeven. Billijke vergoeding op nihil, het valt werknemer te verwijten dat hij geen eerdere retourvlucht heeft geboekt. Werkgeefster heeft voldoende aannemelijk gemaakt dat een langer verlof voor de bezetting in de snackbar te belastend was.

Feiten

Werknemer is op 1 maart 2019 in dienst getreden bij werkgeefster die een snackbar exploiteert. Op 6 mei 2021 is werknemer naar Iran vertrokken in verband met het overlijden van zijn opa. De terugvlucht heeft hij geboekt op 20 mei 2021. Werkgeefster heeft werknemer op 14 mei 2021 per WhatsApp-bericht op staande voet ontslagen per 12 mei 2021. Werknemer verbleef op dat moment nog in Iran. Het ontslag is per brief van 17 mei 2021 aan werknemer bevestigd. De reden die werkgeefster geeft, is dat zij werknemer tot 12 mei 2021 de gelegenheid heeft gegeven om afscheid van zijn opa te nemen, hetgeen ruim meer is dan de reguliere twee dagen. Werkgeefster geeft aan rekening te hebben gehouden met vertrek en terugreis inclusief PCR-test en tijd in Iran om met familie door te brengen. Na navraag bij werknemer waarom hij tot 20 mei 2021 in Iran zou verbleven, heeft hij aangegeven daar te zullen trouwen. Gelet op de corona-omstandigheden, het personeelstekort, een eerder verblijf in Iran van bijna een maand zonder instemming voor verlof, aldus werkgeefster, en het punt dat het bedrijf elk jaar in de zomervakantie vier weken gesloten is en werknemers dan de mogelijkheid hebben tot vakantie, heeft werkgeefster de terugreis van 20 mei niet geaccepteerd. Werkgeefster heeft werknemer laten weten dat als hij woensdag 13 mei niet op het werk zou verschijnen, zij over zou gaan tot ontslag op staande voet. Aangezien werknemer die dag niet op het werk is verschenen en geen contact heeft opgenomen met werkgeefster, is daadwerkelijk ontslag op staande voet verleend. Werknemer verzoekt de kantonrechter om werkgeefster te veroordelen tot betaling van € 1.260 aan transitievergoeding, € 1.758,22 aan gefixeerde schadevergoeding en € 5.000 aan billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat het ontslag op staande voet niet terecht is gegeven. Vast staat dat werknemer op 5 mei 2021 wist dat hij geen toestemming had om later dan 12 mei 2021 van verlof terug te keren. Bewijs dat op die datum ook ontslag is aangezegd als hij niet op tijd terug zou keren, is niet komen vast te staan. Evenmin is er bewijs voor de stelling van werkgeefster dat werknemer eerder tijdens het dienstverband zonder toestemming verlof heeft genomen, laat staan dat hem daarvoor een officiële waarschuwing is gegeven. Werkgeefster had in dit

geval kunnen volstaan met een minder ingrijpende maatregel zoals een loonsanctie. Er is dan ook geen sprake van een rechtsgeldig gegeven ontslag op staande voet. Werkgeefster is aan werknemer een transitievergoeding van € 1.260 bruto verschuldigd en een gefixeerde schadevergoeding van € 1.758,22 (een maand loon). Ten slotte maakt werknemer aanspraak op een billijke vergoeding, nu er geen dringende reden voorlag voor het gegeven ontslag op staande voet en is opgezegd in strijd met artikel 7:671 BW. De kantonrechter ziet echter aanleiding de billijke vergoeding vast te stellen op nihil. Hoewel werkgeefster onterecht is overgegaan tot ontslag op staande voet, treft werknemer namelijk het verwijt dat hij willens en wetens tegen de uitdrukkelijke instructie van werkgeefster zijn verlof niet heeft beperkt tot 12 mei 2021, terwijl dat mogelijk was geweest door de datum van zijn retourvlucht te veranderen. Het door werkgeefster gegeven verlof van acht dagen voor het overlijden van de opa van werknemer is, ook rekening houdend met de daarmee samenhangende reis naar Iran, alleszins redelijk te achten. Werkgeefster heeft voldoende aannemelijk gemaakt dat een langer verlof voor haar te belastend was in verband met de bezetting van de snackbar waar maar enkele mensen werkzaam zijn. Door na te laten zijn reisplan daaraan aan te passen en op 12 mei 2021 het werk tegen de instructie in niet te hervatten, heeft werknemer het risico over zich afgeroepen dat werkgeefster maatregelen tegen hem zou nemen. Wat de financiële gevolgen van het ontslag voor werknemer betreft, houdt de kantonrechter er rekening mee dat hij in beginsel een beroep kan doen op een WW-uitkering of in staat zal zijn spoedig soortgelijk werk te vinden in de horecasector, en dat hem voldoende compensatie wordt geboden met het toekennen van de transitievergoeding en van de gefixeerde schadevergoeding.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 26-07-2021

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2021:6888

Zaaknummer: 9258153 VZ VERZ 21-9884

Rechters: R.J. van Boven

Advocaten: A. Hashem Jawaheri

Wetsartikelen: 7:671 BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW