

RECHTSPRAAK

Poolse werknemer, wiens toegekende vakantie wordt ingetrokken na een ziekmelding vlak voor vertrek naar Polen, is onterecht op staande voet ontslagen. Eerdere waarschuwingen maken dit niet anders. Toekenning billijke vergoeding.

Feiten

Werknemer is op 15 oktober 2019 in dienst getreden bij werkgever in de functie van heftruckoperator voor de duur van een jaar. Partijen hebben deze arbeidsovereenkomst verlengd voor de periode van 15 oktober 2020 tot 13 maart 2021. Bij brief van 7 november 2019 heeft werknemer een officiële waarschuwing gekregen voor twee incidenten. Bij brief van 24 januari 2020 heeft werkgever een laatste waarschuwing gegeven aan werknemer, omdat hij op 14 en 17 januari 2020 SSCC-labels op de verkeerde pallet had geplakt. In deze brief werd tevens vermeld dat bij een volgende misdraging maatregelen getroffen zouden worden. Bij brief van 4 mei 2020 heeft werkgever werknemer (weer) voor de laatste keer officieel gewaarschuwd. Hij verweet hem dat hij meermaals is gezien met een telefoon in zijn handen, terwijl het gebruik van mobiele telefoon in de productie niet geoorloofd is, hij in de pauze onvoldoende afstand hield van collega's in verband met COVID-19 en dat hij schuttingtaal had gebruikt. Werkgever heeft daarop, zoals aangekondigd, de inzet van werknemer binnen de organisatie aangepast en aangegeven dat hij bij een volgende overtreding zal overgaan tot het per direct beëindigen van de arbeidsovereenkomst. Werknemer is na de waarschuwing van 4 mei 2020 overgeplaatst van de productieafdeling naar het magazijn. Werknemer heeft zich op 6 mei 2020 ziek gemeld tijdens zijn werktijd wegens pijnklachten na het verschuiven van pallets. Werknemer heeft zijn werkzaamheden na terugkeer van zijn vakantie in Polen met ingang van 20 juli 2020 hervat. Vlak voor de door werknemer aangevraagde vakantie in december meldt werknemer zich ziek. Werkgever heeft het verlof van werknemer op 1 december 2020 ingetrokken totdat zijn belastbaarheid door de bedrijfsarts een week later zou kunnen worden vastgesteld. Werknemer is toch afgereisd naar Polen en niet verschenen op het spreekuur van de bedrijfsarts. Werknemer is op 8 december 2020 op staande voet ontslagen. De kantonrechter heeft in eerste aanleg overwogen dat de opzegging door werkgever op 8 december 2020 standhoudt. De verwijten die werkgever werknemer in de waarschuwingen maakt, hebben elkaar relatief snel opgevolgd en hij kon zich na mei 2020 geen misstap meer veroorloven. Tegen deze uitspraak komt werknemer in hoger beroep op.

*Oordeel**Ontslag op staande voet*

Vast staat dat werknemer toestemming had om vanaf 7 tot en met 28 december 2020 op vakantie te gaan. Het hof is op grond van de feiten en omstandigheden van oordeel dat werkgever het aan werknemer verleende verlof niet had mogen intrekken. Werknemer heeft zich vlak voor de door werkgever vastgestelde vakantie ziek gemeld wegens pijnklachten aan zijn schouder, waarvoor hij sinds mei 2020 onder behandeling was bij een arts. Werknemer heeft daarna direct gehoor gegeven aan de uitnodiging van werkgever voor het gesprek op 1 december 2020. Werkgever heeft tijdens dat gesprek zijn verlof ingetrokken omdat reizen niet paste in zijn re-integratie en Polen in het reisadvies kleurcode oranje had, maar werknemer heeft terecht naar voren gebracht dat dit zonder overleg is gebeurd en dit geen gewichtige redenen zijn voor de intrekking van zijn verlof. Voor zover werkgever van mening was dat werknemer zich niet hield aan een redelijk voorschrift van hem om het recht op loon vast te stellen, dan had hij kunnen volstaan met een lichtere sanctie, bijvoorbeeld het opschorten van loon. Het feit dat werknemer op 7 december 2020 niet bij de bedrijfsarts is verschenen omdat hij op vakantie in Polen was, levert dan ook geen dringende reden op. De eerdere schriftelijke waarschuwingen van werkgever aan werknemer leiden niet tot een ander oordeel.

Billijke vergoeding

Werknemer zou vanaf de datum van het ontslag op staande voet op 8 december 2020 tot een einde van de arbeidsovereenkomst per 13 maart 2021 recht hebben gehad op afgerond drie maanden loon. De werknemer toekomstige vergoeding wegens onregelmatige opzegging bedraagt afgerond twee maanden loon en de transitievergoeding is afgerond een halve maand loon. Dit betekent dat ongeveer een halve maand loon resteert, dat is afgerond een bedrag van € 1.000 bruto. Het hof zal dat bedrag toewijzen als billijke vergoeding.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 06-01-2022

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2022:22

Zaaknummer: 200.296.422_01

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

Advocaten: A. Quispel en J.M. Wolfs

Wetsartikelen: 7:638 BW, 7:671 BW, 7:672 BW, 7:673 BW, 7:677 BW, 7:678 BW, 7:629 BW en 7:683 BW