

RECHTSPRAAK

Te late ziekmelding leidt niet tot ongeoorloofd verzuim en combinatie met schending re-integratieverplichtingen rechtvaardigt op zichzelf geen ontslag op staande voet.*Feiten*

Werknemer is sinds 9 augustus 2004 in dienst bij Marant. De functie van werknemer is kunststofverwerker met een salaris van € 3.010,89 bruto per maand. Op 20 september 2021 heeft werknemer rond 11:15 uur contact opgenomen met Marant om zich ziek te melden. Daarvoor heeft Marant herhaaldelijk contact proberen te krijgen met werknemer. Werknemer is op 21 september 2021 om 7:30 uur weer gaan werken. Rond 11:00 uur is werknemer door Marant uitgenodigd voor een gesprek. Tijdens dit gesprek is werknemer op staande voet ontslagen. Als reden voor het ontslag wordt gegeven dat werknemer stelselmatig te laat komt en er sprake was van ongeoorloofd verzuim op 20 september 2021. Werknemer heeft meerdere officiële waarschuwingen ontvangen, waarvan de laatste op 4 juni 2018, maar ook daarna is werknemer te laat op zijn werk verschenen. Werknemer verzoekt de kantonrechter Marant onder meer te veroordelen tot betaling van een vergoeding wegens onregelmatige opzegging, een transitievergoeding en een billijke vergoeding. Werknemer heeft daartoe aangevoerd dat hij 's nachts een zware buikgriep had en zich daardoor op 20 september 2021 heeft verslapen. Hij heeft zich direct nadat hij wakker werd, ziek gemeld bij Marant. Ook erkent hij dat er voor 2018 gesprekken zijn geweest over te laat op het werk verschijnen, maar na de officiële waarschuwing op 4 juni 2018 is er niets meer gebeurd. Dit incident, ruim drie jaar later, rechtvaardigt geen ontslag op staande voet, aldus werknemer. Marant voert verweer en geeft aan dat voorval op 20 september 2021 de druppel was die de emmer deed overlopen. De laatste schriftelijke waarschuwing is in juni 2018 gegeven, maar ook in 2019 liep werknemer de kantjes ervan af en is hij hier regelmatig op aangesproken. Ook de regels die gelden bij ziekte nam werknemer niet zo nauw. Werknemer weigert te voldoen aan redelijke bevelen en houdt zich niet aan de regels die gelden binnen het bedrijf. Dit heeft er ook toe geleid dat Marant haar planning moest aanpassen, aldus Marant.

*Oordeel**Dringende reden*

Marant heeft als dringende reden ongeoorloofd verzuim aangevoerd. Uit de feiten blijkt dat sprake is geweest van een te late ziek melding. Marant erkent immers dat werknemer zich ziek heeft gemeld. Weliswaar trekt Marant de ziekmelding in twijfel, maar het is niet aan haar conclusies daaraan te verbinden. Bij twijfel had het op haar weg gelegen een bedrijfsarts in te

schakelen, wat zij niet heeft gedaan. Dat werknemer zich volgens het arbeidsreglement van Marant voor 9.00 uur moet ziek melden, maakt niet dat sprake is van ongeoorloofd verzuim als hij dit later doet. Wel betekent dit dat werknemer zijn verplichtingen bij ziekte heeft geschonden. Deze schending kan echter geen dringende reden voor ontslag op staande voet zijn. Het niet nakomen van verplichtingen in het kader van ziekte en re-integratie door de werknemer kan namelijk op zichzelf geen ontslag op staande voet rechtvaardigen. Daarbij is van belang dat een werkgever voor dergelijke gevallen op grond van de wet al de mogelijkheid heeft de loonbetaling te staken of op te schorten. Volgens Marant is verder sprake van de zogenaamde ‘druppel’ vanwege eerdere incidenten. De laatste schriftelijke waarschuwing is echter ruim drie jaar eerder, in juni 2018, gegeven. Voor zover daarna waarschuwingen zijn gegeven, wat wordt betwist, is dat mondeling gebeurd. Weliswaar heeft de leidinggevende notities gemaakt van voorvallen na deze officiële waarschuwing, maar deze voorvallen waren kennelijk geen reden voor Marant om hem daarvoor schriftelijk te waarschuwen. Deze notities zijn daarom onvoldoende om de conclusie te rechtvaardigen dat met het voorval op 20 september 2021 een grens is bereikt. Ook het niet nakomen van de verplichtingen van werknemer bij ziekte, in samenhang met eerdere incidenten, levert geen rechtsgeldig ontslag op staande voet op. De conclusie is dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is. De gevorderde vergoeding wegens onregelmatige opzegging wordt toegewezen. Ook het verzoek om Marant te veroordelen tot betaling van een transitievergoeding wordt toegewezen. De door werknemer verzochte verklaring voor recht dat Marant geen rechten kan ontlenen aan het concurrentie- en relatiebeding, omdat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van Marant wordt ook toegewezen.

Billijke vergoeding

Het verzoek van werknemer om toekenning van een billijke vergoeding wordt eveneens toegewezen. De kantonrechter gaat bij het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding in de eerste plaats uit van een te verwachten inkomensschade van werknemer over een periode van zes maanden na het incident op 21 september 2021. Daarbij wordt in aanmerking genomen dat de arbeidsovereenkomst naar verwachting nog ongeveer een half jaar zou hebben voortgeduurd, indien Marant in plaats van een ontslag op staande voet ervoor had gekozen een ontbindingsprocedure te starten. De kantonrechter is van oordeel dat het ontbindingsverzoek hoogstwaarschijnlijk zou zijn toegewezen. Marant heeft voldoende aannemelijk gemaakt dat werknemer, ondanks de officiële schriftelijke waarschuwingen, zich niet hield aan de regels bij of tijdens ziekte, dat hij nog steeds te laat kwam waardoor Marant planningen moest aanpassen en wat leidde tot toenemende spanningen in de arbeidsrelatie en ontevredenheid over werknemer. Rekening houdend met de duur dat de arbeidsovereenkomst nog zou hebben voortgeduurd en dat aan werknemer een vergoeding wegens onregelmatige opzegging van vier maanden zal worden toegekend, is de inkomensschade van werknemer twee maanden. Het voorgaande brengt mee dat de billijke vergoeding zal worden vastgesteld op € 6.500 bruto. Voor een vermindering van de billijke vergoeding met de transitievergoeding ziet de kantonrechter geen aanleiding, vanwege de aard en ernst van het verwijtbaar handelen of nalaten van Marant en vanwege het feit dat kan

worden aangenomen dat werknemer de transitievergoeding nodig heeft en zal moeten gebruiken voor het vinden en verkrijgen van een andere baan.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 13-01-2022

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2022:165

Zaaknummer: 9540848

Rechters: S.W.S. Kiliç

Advocaten: L.N. Hermes en R.F. Gorter

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW