

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet wegens het niet tijdig terug zijn van vakantie en het liegen over terugkeermogelijkheden terecht gegeven.*Feiten*

Werknemer is op 2 november 2020 in dienst getreden bij werkgever als medewerker algemeen schoonmaakonderhoud. In het huishoudelijk reglement (onderdeel van de arbeidsovereenkomst) is opgenomen dat wanneer een werknemer tijdens zijn vakantie arbeidsongeschikt raakt, van hem wordt verlangd dat hij zo spoedig mogelijk naar Nederland komt. Op 9 mei 2022 heeft werknemer door middel van een verlofformulier verlof aangevraagd voor de periode 8 juli 2022 tot en met 17 augustus 2022. Werknemer heeft dit formulier op 9 mei 2022 aan zijn leidinggevende overhandigd. Op 20 mei 2022 heeft werknemer een retourticket naar Marokko geboekt voor zichzelf en zijn gezin met een heenvlucht op 8 juli 2022 en een terugvlucht op 15 augustus 2022. Op 23 mei 2022 heeft de leidinggevende werknemer laten weten dat hij nog geen toestemming krijgt op zijn vakantieaanvraag. Op 1 juni 2022 is de aanvraag definitief afgewezen. Later heeft werknemer een verlof van 11 juli 2022 tot en met 29 juli 2022 afgesproken. Op 28 juli 2022 heeft werknemer zich ziekgemeld bij werkgeefster en daarbij een verklaring toegestuurd van een dokter. Per e-mailbericht van 29 juli 2022 heeft werknemer aangegeven dat hij heeft geprobeerd een vlucht te vinden in de volgende week om naar Nederland terug te keren, maar dat er niet eerder een vlucht mogelijk was dan op 15 augustus 2022. Op 1 augustus 2022 heeft werkgeefster aan werknemer laten weten dat zij de nodige vragen heeft na de ziekmelding en vragen over de terugvlucht. Bij brief van 2 augustus 2022 heeft werkgeefster aan werknemer kenbaar gemaakt dat hij op staande voet is ontslagen, onder meer wegens ongeoorloofde afwezigheid en het liegen over de mogelijkheid om tijdig terug te zijn in Nederland. Werknemer verzoekt in deze procedure onder meer betaling van een billijke vergoeding en transitievergoeding.

Oordeel

Vaststaat dat werknemer van 11 juli tot en met 29 juli 2022 op vakantie zou gaan en dat hij op 1 augustus 2022 weer zou starten met werken, hetgeen door de leidinggevende schriftelijk aan werknemer is bevestigd. Voorts staat vast dat partijen vervolgens ook naar deze afspraak hebben gehandeld en dat werknemer van plan was om op 1 augustus 2022 zijn werk te hervatten. Gesteld noch gebleken is dat werknemer vanwege medische redenen niet in staat was om voor 1 augustus 2022 terug te reizen naar Nederland. In de verklaring van de dokter staat weliswaar dat werknemer 20 dagen rust nodig heeft, maar niet dat hij niet in staat zou zijn om te reizen. De stelling van werknemer ter zitting dat “uit het feit dat werknemer rust

nodig had indirect volgt dat hij niet in staat was om te reizen” kan niet worden gevolgd, alleen al niet omdat werknemer zelf kennelijk wel vond dat hij in staat was om te reizen (hij liet immers weten dat hij geprobeerd had om een terugvlucht te vinden). Werknemer heeft zich op 28 juli 2022 ziek gemeld en heeft de dag daarna aan zijn leidinggevende bericht dat hij niet vóór 15 augustus 2022 in Nederland kon zijn, omdat eerder geen terugvlucht beschikbaar was. Uit de door werkgeefster overgelegde screenshots blijkt echter dat er diverse terugvluchten waren in de week van 1 augustus 2022. De stelling van werknemer is dus aantoonbaar onjuist. Door niet naar Nederland terug te keren, terwijl dit - medisch en praktisch gezien - wel mogelijk was, heeft werknemer in ieder geval gehandeld in strijd met het huishoudelijk reglement. Bovendien heeft werknemer gelogen over de mogelijkheden om in de week van 1 augustus 2022 weer in Nederland terug te zijn. Het standpunt van werknemer dat hij eerst gehoord had moeten worden voordat tot ontslag op staande voet mocht worden overgegaan kan niet worden gevolgd. Er bestaat immers geen rechtsregel die hiertoe verplicht. Bovendien heeft werkgeefster gesteld dat zij op 2 augustus 2022 zeven keer heeft geprobeerd om werknemer te bellen, maar dat werknemer de telefoon niet beantwoordde. De conclusie is dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is gegeven. Het verzoek om toekennen van een billijke vergoeding zal aldus worden afgewezen. Ook is de transitievergoeding niet verschuldigd, nu sprake is van ernstig verwijtbaar handelen door de werknemer. Nu het handelen van werknemer ernstig verwijtbaar is, maakt werkgeefster terecht aanspraak op een vergoeding uit hoofde van artikel 7:677 lid 2 en 3 BW.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 20-12-2022

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2022:11249

Zaaknummer: 10122003 VZ VERZ 22-12228

Rechters: D.L. Spierings

Advocaten: M.J.W. Hoek en H. el Tahiri Osruti

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW