

RECHTSPRAAK

Uitzendkracht ten onrechte op staande voet ontslagen vanwege het zich niet conform de regels ziek melden en onbereikbaar zijn. Gedragingen zijn niet ernstig genoeg. Werkgever heeft nagelaten uitzendkracht deugdelijk op te roepen voor spreekuur bedrijfsarts.

Feiten

Werknemer is vanaf 2 mei 2017 in dienst bij Royal Uitzendbureau B.V. (hierna: Royal) op basis van een uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding. Laatstelijk is werknemer uitgezonden bij Plukon in Goor. Op de arbeidsovereenkomst is de ABU-cao van toepassing verklaard. In het verzuimreglement van Royal is opgenomen dat een ziekmelding dient plaats te vinden door een e-mail te sturen naar Royal, voor 9.00 uur 's morgens. Werknemer heeft zich op 1 september 2022 om 06:00 uur via WhatsApp ziekgemeld. Vervolgens heeft hij diezelfde dag om 17:20 uur een e-mail naar Royal gestuurd, waarin hij aangeeft zijn hand gebroken te hebben tijdens het werk en dus voorlopig niet te kunnen werken. Royal berichtte werknemer dat hij zich op 2 september 2022 weer op het werk moest melden. Werknemer heeft dat niet gedaan. Royal heeft werknemer op 6 september 2022 een officiële waarschuwing gegeven, omdat hij die dag wederom niet op het werk is verschenen. Op 26 oktober 2022 is werknemer op staande voet ontslagen, vanwege drie officiële waarschuwingen, het zonder geldige reden onbereikbaar zijn, het niet komen opdagen op het werk en het in strijd handelen met de op werknemer rustende contractuele en wettelijke verplichtingen. Werknemer verzoekt het ontslag op staande voet te vernietigen en Royal te veroordelen tot doorbetaling van loon.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is gegeven, nu er naar zijn oordeel geen sprake is van een dringende reden. Het had op de weg van Royal gelegen om, indien bij haar (al dan niet gerechtvaardigde) twijfels bestonden over de ziekte c.q. ziekmelding van werknemer, werknemer te laten keuren door de bedrijfsarts. Het is niet aan de werkgever om te beoordelen of een werknemer (terecht) is ziekgemeld. Voor zover Royal heeft betoogd dat werknemer ondanks een oproep daartoe niet bij haar bedrijfsarts is verschenen, geldt dat uit de oproep per e-mail van 13 september 2022 om 15:03 uur volgt dat Royal werknemer heeft opgeroepen voor een keuring bij de bedrijfsarts diezelfde ochtend om 11:00 uur. Dat werknemer niet bij de bedrijfsarts is verschenen op een tijdstip dat op het moment van oproepen al verstreken was, kan werknemer niet worden verweten. Ook de overige door Royal gestelde omstandigheden (zich niet conform de regels ziek melden, onbereikbaar zijn) vormen naar het oordeel van de kantonrechter geen dringende reden,

omdat zij niet ernstig genoeg zijn. Het ontslag op staande voet is niet rechtsgeldig gegeven en wordt vernietigd en het verzoek tot doorbetaling van loon wordt toegewezen. Werknemer heeft onderbouwd met loonstroken gesteld dat zijn loon € 2.056,50 bruto per maand bedraagt. Royal heeft deze hoogte van het oorspronkelijke maandloon niet (gemotiveerd) betwist, zodat de kantonrechter hiervan uit zal gaan. Gelet op wat is opgenomen in de arbeidsovereenkomst over dat het een arbeidsovereenkomst betreft zonder uitzendbeding en op wat daarover in artikel 25 ABU-cao is geregeld, heeft werknemer recht op betaling van het netto-equivalent van € 1.850,85 bruto (90% van het maandloon) vanaf 27 oktober 2022 totdat de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig is opgezegd.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 06-02-2023

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2023:777

Zaaknummer: 10253525 \ EJ VERZ 22-228

Rechters: U. van Houten

Advocaten: D.F. Briedé en H. Mouselli

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