

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet niet rechtsgeldig. Werkgever had de telefonische melding van werknemer dat hij naar de huisarts ging, na een val tijdens werktijd waarvan werkgever getuige is geweest, moeten zien als ziekmelding toen werknemer die dag niet verscheen op de werkvloer. Geen werkweigering.

Feiten

Werknemer is op 1 februari 2022 bij werkgever in dienst getreden en vervulde laatstelijk de functie van opperman-stratenmaker. De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor bepaalde tijd, aanvankelijk tot 1 augustus 2022 en is nadien (stilzwijgend) verlengd tot thans 1 augustus 2023. Op 9 maart 2023 was werknemer te laat op het werk. Vervolgens heeft een incident (woordenwisseling, handgemeen/val) met een collega plaatsgevonden. Werknemer heeft tot het einde van de dag doorgewerkt. In de avond van 9 maart 2023 heeft werknemer werkgever bericht dat hij op de spoedeisende hulp zat voor nader onderzoek. Op 10 maart 2023 heeft werknemer omstreeks 7.00 uur telefonisch aan werkgever kenbaar gemaakt de huisarts te willen bezoeken vanwege lichamelijke klachten naar aanleiding van de val op 9 maart 2023. Werkgever heeft hier een akkoord voor gegeven. Werknemer is op 10 maart 2023 op staande voet ontslagen. Dit ontslag is bij brief van 10 maart 2023 schriftelijk bevestigd. De aan het ontslag ten grondslag liggende redenen, genoemd in de brief van 10 maart 2023 zijn: "Het meerdere keren te laat komen op het werk en het vandaag weigeren om op het werk te komen, plus het weigeren om vandaag bij werkgever op gesprek te komen. Dit wordt gezien als werkweigering." Werknemer komt op tegen het gegeven ontslag op staande voet.

Oordeel

De kantonrechter overweegt allereerst dat werknemer geen vernietiging van het ontslag verzoekt, maar een billijke vergoeding. Werknemer heeft inmiddels ander werk gevonden. De rechtsgeldigheid van het ontslag op staande voet moet worden beoordeeld. Ten aanzien van de dringende reden overweegt de kantonrechter dat vaststaat dat werknemer met medeweten van en na akkoord door werkgever, de huisarts heeft bezocht vanwege lichamelijke pijnklachten naar aanleiding van de val op 9 maart 2023. Werkgever schaarft dit onder de noemer 'kort verzuim'. Hoewel een huisartsbezoek normaal gesproken zou kunnen worden aangemerkt als 'kort verzuim', geldt dat niet per definitie in een geval als het onderhavige. Werkgever was op de hoogte van het incident op 9 maart 2023, waarbij werknemer zich bezeerd had. Werknemer verricht lichamelijke (zwaar) werk en dient dan ook 'fit' te zijn. Toen werknemer na het bezoek aan de huisarts niet meer op het werk verscheen, had werkgever het

telefoontje van eerder die dag moeten aanmerken als een ziekmelding. Zeker nu werknemer werkgever omstreeks 20.00 uur nog heeft bericht dat hij voor nader onderzoek op de spoedeisende hulp zat. Dientengevolge had werkgever van werknemer ook niet mogen verwachten dat hij, tijdens zijn arbeidsongeschiktheid, op het werk verscheen voor een gesprek met werkgever. Werkweigering of verzuim wegens arbeidsongeschiktheid is geoorloofd en levert dan ook geen dringende reden op. Dan rest nog 'het meerdere keren te laat op het werk komen'. Eerdere gedragingen van de werknemer kunnen bijdragen tot het oordeel dat er sprake is van een dringende reden (de bekende druppel die de emmer doet overlopen). Naar het oordeel van de kantonrechter had in het onderhavige geval van werkgever verlangd kunnen worden dat hij werknemer zou ontslaan met een opzegtermijn. Naar het oordeel van de kantonrechter levert het complex van voornoemde feiten en omstandigheden dan ook onvoldoende grond op voor een ontslag op staande voet. De verzoeken tot gefixeerde schadevergoeding, eindafrekening, transitievergoeding en billijke vergoeding worden toegewezen. De billijke vergoeding wordt, gezien het korte dienstverband voor bepaalde tijd, vastgesteld op € 6.100 bruto.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 03-07-2023

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2023:3870

Zaaknummer: 10498591/AZ/23-39

Rechters: A.H.M.J.F. Piëtte

Advocaten: J.M. Pals en M.J.J.M. van Roosmalen

Wetsartikelen: 7:678 BW