

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet werknemer houdt stand, nu werknemer zich na meerdere officiële waarschuwingen geen misstap meer kon veroorloven en hij na een verbod van werkgever – gelet op de coronamaatregelen en bijbehorende quarantaine – toch afreist naar Polen, terwijl hij zijn werk niet vanuit huis kon doen.

Feiten

Werknemer is op 15 oktober 2019 in dienst getreden bij Vipack B.V. 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. Allereerst zou werknemer zijn collega op woensdag 6 november tijdens een meningsverschil boos naar de keel hebben gegrepen. Dit zou volgens Vipack heel agressief en bedreigend over zijn gekomen op andere collega's die hiervan getuige waren. Werknemer heeft zich tevens tijdens een avonddienst door de oude wikkelmachine laten inwickelen met folie om te testen of hij sterk genoeg was om de folie zelfstandig te verwijderen. Beide incidenten zijn voor Vipack onacceptabel. Bij brief van 24 januari 2020 is door Vipack 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 Vipack werknemer (weer) voor de laatste keer officieel gewaarschuwd. Ze 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. Vipack heeft daarop, zoals aangekondigd, de inzet van werknemer binnen organisatie de aangepast en aangegeven dat zij bij een volgende overtreding zal overgaan tot het per direct beëindigen van de arbeidsovereenkomst. Begin oktober 2020 heeft werknemer aan Vipack medegedeeld dat hij op 4 december voor het laatst zou werken en dat hij daarna met zijn vrouw zou vertrekken naar Polen. Hij heeft daarbij aan Vipack gevraagd om een brief waaruit blijkt dat het contract niet wordt verlengd om zodoende aanspraak te kunnen maken op een WW-uitkering. Vipack weigerde hieraan mee te werken, waarop werknemer aangaf zijn contract uit te dienen en daarna uit dienst te gaan. Werknemer gaf vervolgens in een gesprek met de personeelsadviseur van Vipack aan dat hij in het weekend van 5 en 6 december 2020 zou afreizen naar Polen. Vipack stemde, mede vanwege de geldende coronamaatregelen (code oranje) en de daarmee samenhangende quarantaineperiode, niet in. Indien werknemer toch naar Polen af zou reizen, zou dit, gezien

de eerdere formele waarschuwingen, leiden tot ontslag op staande voet. Werknemer is uiteindelijk naar Polen afgereisd en daaropvolgend bij brief van 8 december 2020 op staande voet ontslagen. Werknemer verzoekt de kantonrechter Vipack te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding, een gefixeerde schadevergoeding en de transitievergoeding.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat de opzegging standhoudt. Vipack heeft werknemer in de loop der tijd herhaalde malen gewaarschuwd voor gedragingen die zij niet toelaatbaar vindt. Deze waarschuwingen zijn schriftelijk gedaan en telkens door werknemer voor ontvangst ondertekend. Vast staat bovendien dat werknemer na de derde waarschuwing als sanctie intern is overgeplaatst naar een andere afdeling. Gesteld noch gebleken is dat werknemer tegen deze overplaatsing heeft geprotesteerd. Werknemer stelt dat het ging om aangepast werk, vanwege zijn tijdelijke arbeidsongeschiktheid, maar dit blijkt nergens uit. De verwijten die Vipack in de waarschuwingen maakt zijn volgens de kantonrechter wisselend van ernst. Ze hebben zich wel relatief snel opgevolgd in de periode november 2019 tot mei 2020 en gezien alle verweten gedragingen in die korte periode, onderschrijft de kantonrechter het standpunt van Vipack dat werknemer zich na mei 2020 geen misstap meer kon veroorloven. De functie van werknemer kan niet via thuiswerken worden ingevuld, waardoor Vipack alleen al om die reden een zwaarwegend bedrijfsbelang had om werknemer niet toe te staan naar Polen af te reizen, gelet op de tien dagen quarantaine bij terugkomst. Dit alles samengenomen maakt volgens de kantonrechter dat Vipack een dringende reden had om de arbeidsovereenkomst op 8 december 2020 onverwijld op te zeggen. Het verzoek van werknemer om Vipack te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding en een transitievergoeding wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 01-04-2021

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2021:3110

Zaaknummer: 9013339 AZ VERZ 21-22

Rechters: R.H.J. Otto

Advocaten: A. Quispel en M.J.A. Gaber

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