

RECHTSPRAAK

Onterecht gegeven ontslag op staande voet. Geen dringende reden. Omdat werknemer arbeidsongeschikt was, levert zijn vertrek en het staken van zijn werkzaamheden zonder overleg geen dringende reden op voor ontslag.

Feiten

Werknemer is op 11 februari 2022 voor een periode van zes maanden bij Dakkapel.nl B.V. (hierna: Dakkapel.nl) in dienst getreden in de functie van leerlingmonteur buitendienst. Hij heeft zich in mei 2022 ziek gemeld. Partijen hebben op 9 juni 2022 afgesproken dat werknemer op 10 juni 2022 weer zou komen werken. Omdat werknemer die dag niet kwam opdagen, heeft Dakkapel.nl hem een officiële waarschuwing gestuurd. In die waarschuwing staat vermeld dat indien werknemer nog een keer in strijd handelt met de regels van Dakkapel.nl, zij zich genoodzaakt ziet het dienstverband met werknemer met onmiddellijke ingang te beëindigen. Op 13 juni 2022 heeft werknemer op verzoek van zijn leidinggevende het buitenterrein van Dakkapel.nl netjes gemaakt. Ook heeft hij collega's geholpen met tilwerkzaamheden. In de loop van die ochtend is werknemer naar huis gegaan, zonder zijn leidinggevende daarover te informeren. Dakkapel.nl heeft werknemer vervolgens diezelfde dag een brief gestuurd dat hij op staande voet wordt ontslagen. Werknemer verzoekt voor recht te verklaren dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen met het gegeven ontslag op staande voet niet is geëindigd en verzoekt onder meer dat Dakkapel.nl over de periode vanaf 13 juni tot en met 11 augustus 2022 100% van het basissalaris dient te voldoen plus het individuele budget vakantietoeslag, dagen en duurzame inzetbaarheid. Daarnaast verzoekt werknemer een aanzegvergoeding van € 2.700.

Oordeel

Uit de ontslagbrief van 13 juni 2022 blijkt dat Dakkapel.nl werknemer op staande voet heeft ontslagen, omdat – kort gezegd – volgens haar sprake is geweest van werkweigering. Werknemer is van mening dat hij ten onrechte op staande voet is ontslagen. Hij stelt zich op het standpunt dat hij op 24 mei 2022 bij het kickboksen een gebroken teen en gekneusde middenvoetsbeentjes heeft opgelopen en dat hij hoewel hij nog veel pijn had op 10 juni 2022 weer wilde proberen te werken. Volgens werknemer heeft hij die dag echter vanwege het gebruik van slaappillen de hele dag geslapen, waardoor hij niet op zijn werk is verschenen. Wat betreft 13 juni 2022 voert werknemer aan dat hij die dag re-integratiewerkzaamheden verrichtte, omdat hij zijn eigen werk niet kon doen en dat zulke werkzaamheden gestaakt mogen worden, indien blijkt dat deze fysiek te zwaar zijn. Dakkapel.nl heeft geen bedrijfsarts

ingeschakeld om te bepalen wanneer en in welke mate de voet van werknemer weer belast kon worden. Partijen hebben echter wel afgesproken dat werknemer op vrijdag 10 juni 2022 weer zou komen werken. Werknemer is uiteindelijk pas de maandag daarop, 13 juni 2022, naar zijn werk gegaan. Volgens werknemer ging het toen nog niet goed met zijn voet, maar wilde hij wel weer proberen te werken. Dakkapel.nl heeft niets gesteld om aan te nemen dat werknemer op 13 juni 2022 weer beter was, zodat de kantonrechter ervan uitgaat dat hij die dag nog altijd arbeidsongeschikt was. Dit sluit ook aan bij het feit dat Dakkapel.nl hem die dag heeft gevraagd het buitenterrein netjes te maken en dus niet zijn gebruikelijke werkzaamheden uit te voeren. Nu werknemer op 13 juni 2022 nog altijd arbeidsongeschikt was, levert zijn vertrek en het staken van zijn werkzaamheden die dag geen dringende reden op voor een ontslag op staande voet, ook niet in combinatie met zijn afwezigheid op 10 juni 2022 en de daarvoor verstuurd officiële waarschuwing. Werkweigering of werkverzuim wegens arbeidsongeschiktheid is immers geoorloofd en levert geen ongeoorloofde afwezigheid op. Hoewel van werknemer verwacht had mogen worden dat hij zijn leidinggevende had geïnformeerd over zijn vertrek op 13 juni 2022, kan evenmin volgehouden worden dat hij grovelijk zijn verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst heeft veronachtzaamd door dat niet te doen. De conclusie is dan ook dat Dakkapel.nl werknemer ten onrechte op staande voet heeft ontslagen en dat de arbeidsovereenkomst door dat ontslag niet is geëindigd. De door werknemer verzochte verklaring voor recht wordt toegewezen. Omdat de arbeidsovereenkomst van werknemer liep tot 11 augustus 2022, is Dakkapel.nl tot en met 10 augustus 2022 het gebruikelijke loon aan hem verschuldigd. Dakkapel.nl heeft niet weersproken dat op de arbeidsovereenkomst van werknemer de cao Bouwbedrijf van toepassing is en dat daarom bij ziekte 100% van het salaris moet worden doorbetaald. De kantonrechter veroordeelt Dakkapel.nl tot betaling van het volledige basissalaris plus het individuele budget vakantietoeslag, dagen en duurzame inzetbaarheid over de periode van 13 juni tot en met 10 augustus 2022. De verzochte aanzegvergoeding van € 2.700 bruto wordt ook toegewezen.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 28-09-2022

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2022:2742

Zaaknummer: 10010601 \ EJ VERZ 22-247

Rechters: F. Koster

Advocaten: B.J.H.L. Brouwer en F.J.M. Kobossen

Wetsartikelen: 7:668 BW, 7:677 BW en 7:678 BW