

RECHTSPRAAK

Werknemer die zich tijdens vakantie in Polen ziekmeldt en ruim anderhalf jaar (arbeidsongeschikt) in Polen verblijft, is ten onrechte op staande voet ontslagen. Dringende reden ontbreekt.

Feiten

Werknemer is op 18 juli 2016 in dienst getreden van werkgeefster in de functie van medewerker algemeen schoonmaakonderhoud. Op 25 oktober 2021 heeft werknemer zich ziek gemeld. Hij was op dat moment op vakantie in (thuisland) Polen. De bedrijfsarts heeft op 7 december 2021 verklaard dat er geen benutbare arbeidsmogelijkheden waren voor werknemer. Op 16 mei 2022 heeft hij verklaard dat er marginale mogelijkheden waren, maar dat het lastig was omdat werknemer in Polen verbleef, hetgeen zijn herstel evenwel ten goede kwam. Een Poolse arts heeft in juli 2022 verklaard dat werknemer niet in staat is naar Nederland te reizen. Op 10 juli 2023 heeft de bedrijfsarts verklaard dat er marginale mogelijkheden waren voor werknemer in de vorm van thuiswerk. Werknemer is steeds in Polen gebleven. Bij brief van 1 juni 2023 is werknemer op staande voet ontslagen per 1 januari 2022. Werkgeefster legt aan het ontslag ten grondslag dat werknemer (1) zonder toestemming naar Polen is gereisd, (2) eind 2021 al het plan had om niet meer terug te keren naar Nederland, (3) in strijd met de waarheid heeft verklaard dat hij niet kon reizen, (4) essentiële informatie over zijn verblijfplaats heeft achtergehouden en (5) nooit zal gaan re-integreren en ook niet kan re-integreren vanuit Polen. Werknemer verzoekt de opzegging te vernietigen. Volgens werknemer komt de opzegging neer op een ontslag op staande voet, waarvoor de vereiste dringende reden ontbreekt. Bovendien is het een ontslag met terugwerkende kracht en dat is niet mogelijk, aldus werknemer.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Voorop wordt gesteld dat de Nederlandse rechter bevoegd is en dat Nederlands recht van toepassing is op de beoordeling van het verzoek. De opzegging bij brief van 1 juni 2023 door werkgeefster is een ontslag op staande voet. Op de mondelinge behandeling heeft werkgeefster de ontslagdatum gecorrigeerd (ontslag met terugwerkende kracht is niet mogelijk) naar 1 juni 2023. Nog daargelaten of een ontslag achteraf kan worden gecorrigeerd, is het ontslag niet rechtsgeldig gegeven omdat een dringende reden ontbreekt. Ten aanzien van ontslagredenen (1) is komen vast te staan dat werknemer vakantie had toen hij zich ziek meldde vanuit Polen. Het was werknemer toegestaan om tijdens zijn vakantie naar Polen af te reizen; daarvoor hoeft hij geen toestemming aan werkgeefster te vragen. Ten aanzien van ontslagredenen (2) oordeelt de kantonrechter dat dit in het midden kan blijven, omdat het erom gaat dat werknemer meewerkt aan zijn re-integratie. Niet is gebleken dat hij

zijn re-integratieverplichtingen of de voorschriften om dat door werkgeefster te laten controleren heeft verzaakt, althans niet in die mate dat dit leidt tot een dringende reden voor een ontslag op staande voet. De kantonrechter volgt werkgeefster niet in (de onderbouwing van) ontslagreden (3). De Poolse arts heeft immers in juli 2022 verklaard dat werknemer niet in staat is naar Nederland te reizen. Voorts is werknemer door diezelfde arts afgeraden om motorvoertuigen te besturen in verband met zijn medicijngebruik. Ten aanzien van ontslagreden (4) overweegt de kantonrechter dat van werknemer mag worden verwacht dat hij werkgeefster op de hoogte houdt van zijn verblijfplaats. Werknemer betwist niet dat hij heeft verzuimd te melden dat hij niet in plaats X maar in plaats Y in Polen verblijft. Dit verwijt is echter van onvoldoende gewicht om aan te merken als dringende reden. Bovendien geldt dat het overtreden van re-integratie- en controlevoorschriften in beginsel geen dringende reden voor ontslag op staande voet oplevert, tenzij sprake is van bijzondere omstandigheden, die hier niet zijn gesteld of gebleken. Dit laatste geldt ook voor ontslagreden (5). En zonder toelichting van werkgeefster, die ontbreekt, valt niet in te zien waarom werknemer in Polen niet vanuit huis kan werken. Het ontslag is op grond van het voorgaande niet rechtsgeldig gegeven. De opzegging wordt vernietigd en werkgeefster wordt veroordeeld tot betaling van (achterstallig) salaris.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 21-11-2023

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2023:8560

Zaaknummer: 10631162 AZ VERZ 23-30 (E)

Rechters: E.K. van der Lende-Mulder Smit

Advocaten: M.A. Verboven

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