

RECHTSPRAAK

Zieke werknemer die tijdens een gedeeltelijk ingetrokken verlof wegblijft en van de radar verdwijnt, is – ondanks toegepaste loonstop – terecht op staande voet ontslagen wegens ongeoorloofd verzuim.

Feiten

Op 1 oktober 2021 is werknemer als 'handler' in dienst getreden bij FedEx Express Netherlands B.V. (hierna: FedEx). Op 16 januari 2023 heeft werknemer zich ziek gemeld. In het verzuimbeleid van FedEx is onder andere opgenomen dat de werknemer telefonisch beschikbaar dient te zijn voor de leidinggevende en de Arbodienst en er regelmatig contact dient plaats te vinden. Voor de periode van 1 januari 2024 tot en met 8 maart 2024 had werknemer verlof aangevraagd, wat in eerste instantie door FedEx is goedgekeurd. Werknemer heeft daarna een vliegticket geboekt naar Asmara met een heenreis van 2 januari 2024 en een terugreis op 8 maart 2024. Later, in december 2023, heeft FedEx met instemming van werknemer haar toestemming voor de geplande verlofperiode vanaf 22 januari 2024 ingetrokken in verband met de re-integratieverplichtingen van werknemer. Op 22 januari 2024 is werknemer niet verschenen op het werk. FedEx heeft meermaals gepoogd – onder andere door talloze brieven, e-mails, Whatsapp-berichten, een loonstop en een laatste waarschuwingsbrief – (telefonisch) in contact te komen met werknemer, maar nimmer is dit gelukt. Ook voor het UWV was werknemer onbereikbaar. Werknemer is op 11 maart 2024, in plaats van 8 maart 2024, in Amsterdam geland wegens een ziekenhuisopname in Cairo. Op 13 maart 2024 heeft FedEx werknemer per brief op staande voet ontslagen wegens het ongeoorloofd afwezig zijn, het niet voldoen aan redelijke opdrachten van FedEx, het wegblijven na 22 januari 2024 en het belemmeren van het herstel en de re-integratie. Werknemer heeft op diezelfde dag voor het eerst weer contact opgenomen met FedEx. In onderhavige procedure verzoekt werknemer de kantonrechter primair het ontslag op staande voet te vernietigen en FedEx te verplichten hem toe te laten tot de overeengekomen werkzaamheden met doorbetaling van zijn salaris (vanaf moment loonstop). Werknemer stelt zich daarbij op het standpunt dat een eenmaal goedgekeurd verlof niet zomaar mag worden ingetrokken zonder gewichtige redenen. In een tegenverzoek verzoekt FedEx om een gefixeerde schadevergoeding en voorwaardelijk voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer was in de periode van 22 januari 2024 tot en met 8 maart 2024 ongeoorloofd afwezig. Of FedEx gewichtige redenen had om de verlofperiode van werknemer te wijzigen kan in het midden blijven, nu werknemer op de mondelinge behandeling heeft erkend dat hij heeft ingestemd met de gedeeltelijke intrekking

van FedEx. Dat werknemer hierbij onder druk werd gezet door FedEx blijkt nergens uit. Werknemer had op 22 januari 2024 zijn werk moten hervatten en is op die dag niet verschenen. Werknemer is daarnaast al die tijd van de radar geweest, terwijl FedEx talloze brieven, e-mails en Whatsapp-berichten aan werknemer heeft verstuurd, een loonstop heeft opgelegd en hem telefonisch heeft proberen te bereiken. Werknemer heeft daarmee in strijd gehandeld met zijn re-integratieverplichtingen en het verzuimreglement. De kantonrechter acht het onwaarschijnlijk dat werknemer in een periode van bijna twee maanden geen enkele mogelijkheid had werkgever te bereiken en dit valt werknemer volgens de kantonrechter dan ook te verwijten. Bovendien heeft werknemer zelfs niet op of na 8 maart 2024, waarbij hij zich bevond in een gebied dat goed bereikbaar was en hij zich vanaf 11 maart 2024 weer in Nederland bevond, contact opgenomen met FedEx. Deze houding vindt de kantonrechter pertinent onjuist en die houding geeft geen blijk van een werknemer die zijn werkgever en re-integratieverplichtingen serieus neemt. Het ontslag op staande voet is derhalve rechtsgeldig verleend en het verzoek tot vernietiging van werknemer wordt afgewezen. Doordat werknemer voorschriften bij ziekte herhaaldelijk, ook na toepassing van een loonsanctie, niet heeft nageleefd, heeft hij volgens de kantonrechter ernstig verwijtbaar gehandeld en komt hem geen transitievergoeding toe. Het verzoek tot loonbetaling vanaf het moment van de loonstop tot het ontslag op staande voet wordt afgewezen, omdat werknemer geen deskundigenverklaring van het UWV heeft bijgevoegd. Tot slot is werknemer aan FedEx een gefixeerde schadevergoeding verschuldigd.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 31-07-2024

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2024:3514

Zaaknummer: 11097359

Rechters: J. van der Weij

Advocaten: A.J.A.M. Veen-Brom, A.D. Putker-Blees en mr. N. Cornelissen

Wetsartikelen: 7:625 BW, 7:638 lid 5 BW, 7:677 BW, 7:678 BW, 7:673 BW, 7:629 lid 3 BW, 7:629a BW, 7:686a BW, 7:669 BW en 7:671b BW