

RECHTSPRAAK

Onterecht ontslag op staande voet van 64-jarige werknemer met toekenning van een billijke vergoeding. Niet is komen vast te staan dat werknemer ongeoorloofd verlof heeft opgenomen.*Feiten*

Werknemer is sinds 1 maart 2021 in dienst bij Kaan Houtwarenindustrie B.V. (hierna: Kaan) als machinale houtbewerker. Op de arbeidsovereenkomst is van toepassing de Cao Houtverwerkende Industrie (hierna: de cao). Voor indiensttreding vroeg werknemer of Kaan zich aan de bouwvakperiodes houdt. Kaan gaf aan dat er een bedrijfssluiting van minimaal twee weken is, mogelijk drie, in overleg met collega's. In 2021, 2022 en 2023 was er steeds een sluiting van twee weken. Op 3 augustus 2024 informeerde werknemer per WhatsApp waarom het bedrijf open bleef, terwijl hem eerder door zijn leidinggevende was gezegd dat het zou sluiten. De directeur gaf aan dat hij slechts één week verlof kon opnemen vanaf 10 augustus. Werknemer gaf aan dat hij zijn vakantie al had betaald. De directeur benadrukte dat er geen verlofaanvraag was ingediend en bood uit coulance één week verlof aan. Op dezelfde dag waarschuwde de directeur dat afwezigheid op maandag zou leiden tot ontslag op staande voet en aansprakelijkheid voor financiële schade. Werknemer meldt zich op 4 augustus ziek en geeft aan zijn rechtsbijstand in te schakelen en de annuleringskosten van de vakantie op Kaan te verhalen. Op maandag 5 augustus 2024 is werknemer op staande voet ontslagen wegens onder meer ongeoorloofde afwezigheid en herhaalde schending van bedrijfsregels. De gemachtigde van de werknemer stelt op 15 augustus dat het ontslag onrechtmatig was, omdat de ziekmelding op 4 augustus betekent dat werknemer niet ongeoorloofd afwezig was. Kaan stelt op 24 augustus dat het ontslag gerechtvaardigd was, omdat werknemer bewust zonder toestemming verlof had opgenomen en de ziekmelding niet geloofwaardig was. Werknemer verzoekt de kantonrechter onder meer om Kaan te veroordelen tot betaling van een vergoeding wegens onregelmatige opzegging, en de transitievergoeding en een billijke vergoeding toe te kennen. Aan dit verzoek legt werknemer – kort samengevat – ten grondslag – dat hij ten onrechte op staande voet is ontslagen omdat hij op 5 augustus 2024 niet ongeoorloofd afwezig was.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is. Vast staat dat partijen in de dagen voorafgaand aan het ontslag hebben gediscussieerd over de vraag of werknemer de week van 5 augustus 2024 vakantieverlof mocht opnemen. Ook staat vast dat werknemer zich op zondag 4 augustus 2024 per e-mail heeft ziekgemeld bij Kaan. Van een arbeidsongeschikte werknemer kan niet worden verwacht dat hij op zijn werk verschijnt.

Kaan plaatst echter vraagtekens bij de ziekmelding van werknemer. Tegen de achtergrond van de gebeurtenissen die hebben geleid tot de ziekmelding van werknemer was vanuit het perspectief van Kaan misschien begrijpelijk dat zij twijfels had over die ziekmelding. Maar dan lag het juist op de weg van Kaan om die ziekmelding eerst te laten toetsen door de bedrijfsarts, in plaats van zelf aan te nemen dat werknemer niet arbeidsongeschikt was. Dat heeft Kaan niet gedaan. Integendeel, Kaan heeft werknemer op staande voet ontslagen wegens het zonder toestemming opnemen van vakantieverlof. Daarmee is Kaan ten onrechte op de stoel van de bedrijfsarts gaan zitten en is zij te snel overgegaan tot de vergaande maatregel van een ontslag op staande voet. Gelet op het voorgaande is ook niet komen vast te staan dat werknemer op 5 augustus 2024 ongeoorloofd vakantieverlof heeft opgenomen en zonder goede reden afwezig was. Dit betekent dat een dringende reden voor het ontslag op staande voet ontbreekt.

Billijke vergoeding

De kantonrechter kent aan werknemer een billijke vergoeding toe van € 5.000 bruto. De kantonrechter ziet aanleiding om gezien de financiële situatie van Kaan aan te nemen dat het dienstverband niet zou hebben voortgeduurd tot de pensioengerechtigde leeftijd van werknemer, maar binnen maximaal een half jaar zou zijn geëindigd. Bij de vaststelling van de billijke vergoeding wordt ook in aanmerking genomen dat werknemer door het onterechte ontslag van de een op de andere dag geen inkomen meer had, dat hij op dit moment 64 jaar is en aanvoert dat het gelet op zijn leeftijd niet eenvoudig zal zijn om snel een nieuwe baan te vinden en inkomsten uit andere arbeid te verkrijgen. Verder betreft de kantonrechter bij haar oordeel de aan werknemer toekomende transitievergoeding en de vergoeding wegens onregelmatige opzegging, waarmee het verlies aan inkomsten gedeeltelijk wordt opgevangen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 19-11-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:12338

Zaaknummer: 11291798 \ AO VERZ 24-67

Rechters: M.C. van Rijn

Advocaten: C.M. de Wijs

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