

RECHTSPRAAK

Zieke werknemer die tijdens een gedeeltelijk ingetrokken vakantie wegblijft en niet bereikbaar is, is onterecht op staande voet ontslagen.*Feiten*

Op 1 oktober 2021 is werknemer als 'handler' in dienst getreden bij werkgeefster. Op 16 januari 2023 heeft werknemer zich ziek gemeld. In het verzuimbeleid van werkgeefster 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, dat in eerste instantie door werkgeefster is goedgekeurd. Werknemer heeft daarna een vliegticket geboekt naar Asmara met een heenreis van 2 januari 2024 en een terugreis op 8 maart 2024. In december 2023 heeft werkgeefster de 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. Werkgeefster heeft meermaals gepoogd – onder andere door middel van brieven, e-mails, Whatsapp-berichten, een loonstop en een laatste waarschuwingsbrief – in contact te komen met werknemer, maar dit is steeds niet 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 werkgeefster werknemer per brief op staande voet ontslagen wegens het ongeoorloofd afwezig zijn, het niet voldoen aan redelijke opdrachten van werkgeefster, het wegblijven na 22 januari 2024 en het belemmeren van zijn herstel en re-integratie. Werknemer heeft op diezelfde dag voor het eerst weer contact opgenomen met werkgeefster. Bij beschikking van 31 juli 2024 heeft de kantonrechter geoordeeld dat werkgeefster werknemer terecht op staande voet heeft ontslagen. Werknemer voert in hoger beroep vijf grieven aan tegen de beschikking van de kantonrechter van 31 juli 2024.

Oordeel

Als onweersproken staat vast dat werknemer in maart 2023 van werkgeefster toestemming had gekregen om in de periode van 1 januari 2024 tot en met 8 maart 2024 op vakantie te gaan naar Eritrea. Met de door werkgeefster gegeven toestemming was de vakantie van werknemer over de periode van 1 januari tot en met 8 maart 2024 dan ook vastgesteld. Werkgeefster heeft vervolgens op 19 en 21 december 2023, twee weken voordat werknemer naar Eritrea zou vertrekken, aan werknemer medegedeeld dat dit verlof deels werd ingetrokken en dat het werknemer werd toegestaan om drie weken (1 januari 2024 tot en met 21 januari 2024) op vakantie te gaan naar Eritrea. Hiermee is echter nog niet gezegd dat werknemer vanaf 22 januari 2024 ongeoorloofd afwezig was. Op grond van de wet kan een eenmaal vastgestelde

vakantie niet zomaar door de werkgever worden ingetrokken. Artikel 7:638 lid 5 BW bepaalt namelijk dat de werkgever na overleg met de werknemer het vastgestelde tijdvak van vakantie kan wijzigen, indien daarvoor gewichtige redenen zijn. Tussen partijen staat niet ter discussie dat de enkele afwezigheid van werknemer, ook al was het voor een lange vakantieperiode van negen weken, niet had kunnen leiden en ook niet heeft geleid tot een ernstige verstoring van de bedrijfsvoering van werkgeefster. Werknemer was immers nog altijd ziek en werkte in het kader van zijn re-integratie slechts 3 x 3 uur per week. Het had op de weg van werkgeefster gelegen om met in elk geval een bericht van de bedrijfsarts te onderbouwen waarom de toegezegde vakantieperiode in de weg staat aan de re-integratieverplichtingen van werknemer. Naar het oordeel van het hof voert werkgeefster onvoldoende feiten en omstandigheden aan op grond waarvan kan worden geconcludeerd dat werknemer ondubbelzinnig heeft ingestemd met een inkorting van het al goedgekeurde verlof van negen weken naar drie weken. Nu partijen geen nieuwe vakantieperiode zijn overeengekomen en werkgeefster de eerder toegestane vakantieperiode vanwege het ontbreken van een gewichtige reden niet had mogen intrekken, neemt het hof voor de verdere beoordeling tot uitgangspunt dat werknemer vanwege de eerder door werkgeefster goedgekeurde vakantieaanvraag geoorloofd afwezig was in de periode van 1 januari tot en met 8 maart 2024. Dit betekent dat er voor hem in die periode geen verplichting bestond om met werkgeefster contact op te nemen en/of te verschijnen op de werkvloer. Dit ligt echter anders voor de periode van 11 maart tot en met 13 maart 2024. Het hof acht dit verwijtbaar handelen van werknemer gedurende slechts enkele dagen echter onvoldoende om een dringende reden voor ontslag op staande voet aan te nemen. Werkgeefster had ook kunnen volstaan met een lichtere sanctie, zoals het opschorten van het loon. Het hof neemt verder de persoonlijke omstandigheden van werknemer in aanmerking. Aangenomen mag worden dat het ontslag op staande voet aanzienlijke financiële gevolgen voor hem heeft gehad. Hij had immers plots geen inkomen meer en kon door zijn beperkingen wegens ziekte niet meteen ander werk vinden. Daarnaast heeft het ontslag op staande voet mogelijk gevolgen voor eventuele aanspraken van werknemer op een WW-, ZW- en/of WIA-uitkering. Op grond van het bovenstaande oordeelt het hof dat het ontslag op staande voet niet gerechtvaardigd was en dat werkgeefster de arbeidsovereenkomst in strijd met artikel 7:671 BW heeft opgezegd. Dit betekent dat de kantonrechter ten onrechte het verzoek van werknemer tot vernietiging van het ontslag op staande voet heeft afgewezen. Het hof herstelt de arbeidsovereenkomst met ingang van de datum van het ontslag op staande voet. De verzoeken van werkgeefster om de arbeidsovereenkomst te ontbinden worden afgewezen.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 19-06-2025

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2025:1737

Zaaknummer: 200.347.767_01

Rechters: J.W. van Rijkom, P.P.M. Rousseau en de Graauw

Advocaten: M. Cankaya en A.D. Putker-Blees

Wetsartikelen: 7:671 BW, 7:677 BW en 7:683 BW