

# ECLI:NL:RBLIM:2021:3110

Instantie                      Rechtbank Limburg  
Datum uitspraak            01-04-2021  
Datum publicatie            16-04-2021  
Zaaknummer                 9013339 AZ VERZ 21-22  
Rechtsgebieden             Arbeidsrecht  
Bijzondere kenmerken     Beschikking  
Inhoudsindicatie

Na diverse incidenten ontvangt werknemer een laatste officiële waarschuwing.

Werkgever verbiedt werknemer daarna af te reizen naar Polen wegens corona (code oranje).

Werknemer gaat toch en wordt vervolgens op staande voet ontslagen.

Werknemer verzoekt werkgever te veroordelen tot betaling billijke vergoeding, transitievergoeding en gefixeerde vergoeding.

Dit verzoek wordt afgewezen.

Vindplaatsen                Rechtspraak.nl  
                                  AR-Updates.nl 2021-0485

## Uitspraak

—

---

beschikking

**RECHTBANK LIMBURG**

Burgerlijk recht

Zittingsplaats Maastricht

Zaaknummer: 9013339 AZ VERZ 21-22

**Beschikking van 1 april 2021**

in de zaak van

**[verzoeker] ,**

wonend te [woonplaats] ,

verzoekende partij,

gemachtigde mr. A. Quispel

tegen

de besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid

**VIPACK B.V.,**

gevestigd te Landgraaf,

verwerende partij,

gemachtigde mr. M.J.A. Gaber.

Partijen zullen hierna [verzoeker] en Vipack genoemd worden.

## **1 De procedure**

1.1. Het verloop van de procedure blijkt uit:

- het verzoekschrift, dat tevens een incidentele vordering bevat, met bijlagen
- het verweerschrift met bijlagen
- de door [verzoeker] nagezonden bijlagen 8 en 9,
- de mondelinge behandeling op 24 maart 2021, waarbij beide partijen pleitnota's hebben overgelegd en waarbij [verzoeker] zijn verzoek heeft aangepast.

1.2. Ten slotte is beschikking bepaald op heden.

## **2 De feiten**

2.1. [verzoeker] is op 15 oktober 2019 op grond van een arbeidsovereenkomst in dienst getreden van Vipack in de functie van heftruckoperator voor de duur van een jaar. Partijen hebben deze arbeidsovereenkomst verlengd voor de periode van 15 oktober 2020 tot 13 maart 2021.

2.2. Bij brief van 7 november 2019 heeft Vipack [verzoeker] een "officiële waarschuwing" gegeven voor twee incidenten:

- op woensdag 6 november 2019 heeft [verzoeker] zijn collega [naam collega 1] tijdens een meningsverschil waarbij [verzoeker] boos werd naar de keel gegrepen. Vipack vermeldt in de brief dat het heel agressief en bedreigend overkwam op andere collega's die hiervan getuige waren en dat dit gedrag voor haar onacceptabel is;
- [verzoeker] heeft zich in week 44 tijdens een avonddienst door de oude wikkelmachine laten inwikkelen met folie om te testen of hij sterk genoeg was om de folie zelfstandig te verwijderen. Ook dit gedrag vindt Vipack onacceptabel.

De brief is door [verzoeker] voor ontvangst ondertekend.

2.3. Vipack heeft [verzoeker] bij brief van 24 januari 2020 een laatste officiële waarschuwing gegeven. Dit keer omdat hij op 14 en 17 januari 2020 SSCC-labels op de verkeerde pallet had geplakt. Deze labels worden internationaal erkend als verzendcode voor pallets en containers, waardoor wereldwijd het proces van tracking en tracing van (onder andere) pallets mogelijk wordt gemaakt. De brief vermeldt dat [verzoeker] op 14 januari 2020 door collega [naam collega 2] is aangesproken op het verkeerd plakken van de labels. Daarnaast wordt [verzoeker] in de brief medegedeeld dat bij een volgende misdraging maatregelen getroffen zullen worden, bijvoorbeeld "wijziging van uw inzet binnen de fabriek". Ook deze waarschuwing heeft [verzoeker] voor ontvangst ondertekend.

2.4. Bij brief van 4 mei 2020 heeft Vipack [verzoeker] (weer) voor de laatste keer officieel gewaarschuwd. Zij verwijt hem in de brief dat:

- hij meermaals is gezien met de telefoon in zijn handen, terwijl het gebruik van de mobiele telefoon in de productie niet is geoorloofd;
- hij in de pauze onvoldoende afstand houdt van collega's vanwege Covid-19
- hij schuttingtaal gebruikt.

Vipack deelt [verzoeker] in deze brief mede dat zij zoals aangekondigd in de vorige waarschuwing zijn inzet binnen de fabriek zal aanpassen en dat zij bij een volgende overtreding zal overgaan tot het per direct beëindigen van de arbeidsovereenkomst.

Deze brief heeft [verzoeker] eveneens voor ontvangst ondertekend.

2.5. Op 6 mei 2020 heeft [verzoeker] zich ziekgemeld.

In de probleemanalyse van 10 juni 2020 vermeldt de bedrijfsarts van [verzoeker] begrepen te hebben dat het werk-gerelateerde klachten zijn door het handmatig verschuiven van pallets die op de lopende band zijn vastgelopen. De bedrijfsarts concludeert dat [verzoeker] arbeidsongeschikt is voor eigen werk, dat hij eenarmig licht aangepaste werkzaamheden mag doen voor halve dagen en dat [verzoeker] naar verwachting na zijn vakantie op 13 juli 2020 kan hervatten.

2.6. Op 13 juli 2020 heeft [verzoeker] zijn werkzaamheden weer volledig hervat. Hij is daarbij overgeplaatst naar de afdeling magazijn.

2.7. Op 8 en 9 oktober 2020 heeft [verzoeker] aan Vipack medegedeeld dat hij op 4 december 2020 voor het laatst zou werken voor Vipack en dat hij daarna met zijn vrouw vertrekt naar Polen. Hij heeft daarbij aan Vipack om een brief gevraagd waaruit blijkt dat het contract niet wordt verlengd om zodoende aanspraak te kunnen maken op een WW-uitkering. Vipack heeft in reactie hierop aan [verzoeker] medegedeeld daar niet aan mee te willen werken.

2.8. Op 21 oktober 2020 heeft [verzoeker] aan zijn leidinggevende, de heer [naam leidinggevende] , medegedeeld dat hij zijn contract uit dient en daarna uit dienst gaat.

2.9. Op 25 en/of 27 november 2020 is [verzoeker] eerder gestopt met werken in verband met pijnklachten. Hij heeft zijn leidinggevende toen niet geïnformeerd.

2.10. Op maandag 30 november 2020 om 10.56 uur, toen de werkdag reeds was begonnen, heeft [verzoeker] aan [naam personeelsadviseur] , personeelsadviseur van Vipack, via Whatsapp medegedeeld dat hij vanwege beperkingen niet kon komen werken.

2.11. Op 1 december 2020 heeft [verzoeker] met [naam personeelsadviseur] gesproken. Daarbij was de tolk [naam tolk] aanwezig. [verzoeker] is tijdens dit gesprek medegedeeld dat hij zich op grond van het personeelshandboek mondeling dient ziek te melden bij zijn leidinggevende en dat hij dus in strijd daarmee eerder is weggegaan op 27 november 2020 en dat zijn ziekmelding op 30

november 2020 ook in strijd daarmee is. Tijdens dit gesprek heeft [verzoeker] [naam personeelsadviseur] erop gewezen dat hij in het weekend van 5 en 6 december 2020 zal afreizen naar Polen. [naam personeelsadviseur] heeft daarop aan [verzoeker] medegedeeld dat Vipack daar niet langer mee instemt enerzijds vanwege de coronapandemie en de daarmee (na terugkomst) samenhangende verplichte quarantaineperiode en anderzijds omdat Vipack door de bedrijfsarts [verzoeker] ' belastbaarheid wilde laten beoordelen.

- 2.12. Op 1 december 2020 heeft [verzoeker] aan [naam personeelsadviseur] via whatsapp bericht dat hij zich beter voelde en dat hij na de vakantie zijn werkzaamheden zal hervatten.
- 2.13. Bij e-mail van 3 december 2020 heeft Vipack aan [verzoeker] de inhoud van het gesprek van 1 december 2020 bevestigd en hem erop gewezen dat, als hij toch naar Polen afreist dit, gezien de historie van een aantal formele waarschuwingen, zal leiden tot ontslag op staande voet.
- 2.14. De arbodienst van Vipack heeft [verzoeker] op 3 december 2020 via e-mail uitgenodigd voor een gesprek met de bedrijfsarts op 7 december 2020.
- 2.15. [verzoeker] is op 7 december 2020 niet bij de bedrijfsarts verschenen. [verzoeker] heeft diezelfde dag nog aan [naam personeelsadviseur] bericht dat hij in Polen is.
- 2.16. Bij brief van 8 december 2020 heeft Vipack [verzoeker] op staande voet ontslagen.

### **3 Het geschil**

- 3.1. Na (gedeeltelijke) intrekking van zijn verzoek ter zitting, verzoekt [verzoeker] :  
in de hoofdzaak:
  - a. Vipack te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding, een gefixeerde vergoeding en de transitievergoeding, een en ander te vermeerderen met de wettelijke rente,  
in het incident:  
Vipack bij wijze van voorlopige voorziening ex art. 223 Rv te veroordelen tot betaling van het loon (inclusief 8% vakantiebijslag en emolumenten) vanaf 8 december 2020 totdat de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig zal eindigen, te vermeerderen met de wettelijke verhoging, een en ander te vermeerderen met de wettelijke rente,  
in de hoofdzaak en in het incident  
Vipack te veroordelen tot betaling van de proceskosten, te vermeerderen met de wettelijke rente.
- 3.2. Het verweer van Vipack strekt tot afwijzing van het verzoek van,
- 3.3. Op de stellingen van partijen zal hierna, voor zover relevant, nader ingegaan worden.

### **4 De beoordeling**

- 4.1. Aanvankelijk heeft [verzoeker] (primair) verzocht om vernietiging van het ontslag. Ter zitting heeft hij dit onderdeel van het verzoek ingetrokken, alsmede het daarmee samenhangende verzoek om Vipack te veroordelen tot doorbetaling van het loon.  
Het verzoek om Vipack te veroordelen tot betaling van de diverse vergoedingen baseert [verzoeker] op de grondslag dat het ontslag op staande voet onterecht is gegeven.
- 4.2. Vipack heeft de arbeidsovereenkomst met [verzoeker] onverwijld opgezegd bij brief van 8 december 2020. Kort samengevat heeft Vipack ter onderbouwing van de opzegging verwezen

naar de eerdere waarschuwingen waarbij [verzoeker] in de laatste waarschuwing erop gewezen is dat de arbeidsovereenkomst bij een volgende misdraging per direct zal worden beëindigd. Vipack stelt in de brief dat [verzoeker] haar vertrouwen ernstig en onherstelbaar heeft beschadigd door, ondanks het verbod daartoe, toch naar Polen af te reizen en door niet te verschijnen bij de bedrijfsarts op 7 december 2020.

De kantonrechter is van oordeel dat deze opzegging stand houdt. Hij overweegt daartoe als volgt.

4.3. Vipack heeft [verzoeker] in de loop der tijd herhaalde malen gewaarschuwd voor

gedragingen die zij niet toelaatbaar vindt. [verzoeker] betwist dat hij het gedrag heeft vertoond waarvoor Vipack hem de waarschuwingen gegeven heeft. Die betwisting is te weinig geloofwaardig. De waarschuwingen zijn namelijk schriftelijk gedaan en zijn door [verzoeker] voor ontvangst ondertekend. [verzoeker] stelt dat hij die waarschuwingen niet kan lezen omdat hij de Nederlandse taal niet machtig is. Dit heeft hem niet hoeven belemmeren om die waarschuwingen te begrijpen. Ter zitting is immers gebleken dat hij ook in staat is om whatsapp-berichten in de Nederlandse taal te versturen. Ook zijn die schriftelijke waarschuwingen kennelijk mondeling (met behulp van een Pools sprekende collega) toegelicht en gesteld noch gebleken is dat [verzoeker] die uitleg niet begrepen heeft of dat hem toen iets anders is verweten dan in de schriftelijke waarschuwingen staat. Een alternatieve verklaring waarom hij dan de waarschuwingen heeft ondertekend, heeft hij ook niet gegeven.

Vast staat bovendien dat [verzoeker] na de derde waarschuwing als sanctie intern is overgeplaatst naar een andere afdeling. Gesteld noch gebleken is dat [verzoeker] tegen deze overplaatsing die in die laatst gegeven waarschuwing is aangekondigd heeft geprotesteerd of heeft gevraagd waarom hij overgeplaatst werd. [verzoeker] stelt dat het ging om aangepast werk, maar dat hij wegens zijn beperkingen is overgeplaatst blijkt nergens uit. Ook dit duidt er dus op dat [verzoeker] op de hoogte was van de inhoud van de schriftelijke waarschuwingen.

4.4. De verwijten die Vipack [verzoeker] in de waarschuwingen maakt zijn wisselend van ernst. Ze hebben zich wel relatief snel opgevolgd in de periode november 2019 tot mei 2020 en gezien alle verweten gedragingen in die korte periode bij elkaar genomen, onderschrijft de kantonrechter het standpunt van Vipack dat [verzoeker] zich na mei 2020 geen misstap meer kon veroorloven. Vipack is daar tegenover hem ook zeer duidelijk over geweest.

4.5. Met betrekking tot de laatste misstap die [verzoeker] wordt verweten, wordt als volgt overwogen. Partijen zijn het erover eens dat Vipack aan [verzoeker] aanvankelijk toestemming heeft gegeven om in december 2020 verlof op te nemen. Vipack heeft dit verlof echter ingetrokken omdat [verzoeker] van plan was naar Polen af te reizen. De reden voor de intrekking was dat een dergelijke reis volgens Vipack niet paste binnen zijn re-integratie en omdat hij in die periode gezien de geldende Covid beperkingen in zowel Polen als Nederland na terugkomst 10 dagen in quarantaine zou moeten. Dit is [verzoeker] zo medegedeeld op 1 december 2020. De kantonrechter ziet in de opstelling van Vipack met name een verbod om naar Polen af te reizen en niet zozeer een intrekking van het verlof. Het doel van het verlof was immers om af te reizen naar Polen. Onbetwist is dat [verzoeker] na terugkomst uit Polen tien dagen in quarantaine zou moeten omdat in Polen op dat moment vanwege corona code oranje gold. De functie van [verzoeker] kan niet via thuiswerken worden ingevuld. Vipack had dus alleen al om die reden een zwaarwegend bedrijfsbelang om [verzoeker] niet toe te staan af te reizen naar Polen. Daarom kan verder in het midden blijven of de medische toestand van [verzoeker] ook door Vipack als reden voor dat verbod gebruikt had mogen worden. Ten overvloede overweegt de kantonrechter op dat punt dat gesteld noch gebleken is dat daar een oordeel van een bedrijfsarts aan ten grondslag lag. Aan de andere kant blijkt Vipack achteraf wel een punt gehad te hebben aangezien [verzoeker] zelf in zijn verzoekschrift stelt veel last van nek en schouder te hebben gehad na de lange reis naar Polen. Wat hier echter verder ook van zij, vast staat dat [verzoeker] , ondanks het terechte en zwaarwegende bezwaar van Vipack toch afgereisd is naar Polen, dat hij daardoor bij terugkomst tien dagen niet zou kunnen werken en dat hij zonder goede reden niet is verschenen op het spreekuur van de bedrijfsarts. In het licht van de eerdere terechte gemaakte verwijten en het

gegeven dat [verzoeker] zich daardoor geen misstap meer kon veroorloven, houdt de opzegging van de arbeidsovereenkomst op 8 december 2020 stand. Vipack had op dat moment immers een dringende reden om de arbeidsovereenkomst onverwijld op te zeggen.

- 4.6. [verzoeker] doet tevergeefs een beroep op het opzegverbod van art. 7:670 lid 1 BW. Dit opzegverbod geldt immers niet bij opzegging van een arbeidsovereenkomst wegens een dringende reden (zie art. 7:670a lid 2 aanhef en onder c BW).
- 4.7. Uit voorgaande overwegingen volgt dat er geen sprake is van een onregelmatige opzegging. [verzoeker] heeft daarom geen recht op een gefixeerde vergoeding.
- 4.8. De arbeidsovereenkomst is geëindigd door ernstig verwijtbaar gedrag van [verzoeker] . Hieruit volgt dat zijn verzoek om Vipack te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding en een transitievergoeding eveneens afgewezen zal worden.
- 4.9. Het verzoek in het incident om Vipack te veroordelen tot doorbetaling van het loon (vermeerderd met de wettelijke verhoging en de wettelijke rente) vanaf 8 december 2020 zal ook worden afgewezen. Het ontslag is immers terecht gegeven en bovendien heeft [verzoeker] daarin berust, zodat er hoe dan ook geen recht op loon bestaat vanaf 8 december 2020.
- 4.10. Als de in het ongelijk gestelde partij zal [verzoeker] worden veroordeeld tot betaling van de kosten van dit geding aan de zijde van Vipack tot op heden begroot op € 747,00 salaris gemachtigde.  
Nu het verzoek (tot doorbetaling van salaris tot einde van het dienstverband) in het incident voor verweerder niet of nauwelijks extra werkzaamheden heeft meegebracht daar deze vordering tegelijkertijd ook inhoudelijk in de bodemprocedure is behandeld, beoordeeld en afgedaan, zal daarvoor geen salaris gemachtigde worden toegekend.

## **5 De beslissing**

De kantonrechter

zowel in het incident als in de bodemzaak

- 5.1. wijst de verzoeken af;
- 5.2. veroordeelt [verzoeker] tot betaling van de kosten van dit geding, aan de zijde van Vipack tot op heden begroot op € 747,00.

Deze beschikking is gegeven door mr. R.H.J. Otto en is in het openbaar uitgesproken.

Type: RW