

RECHTSPRAAK

Werknemer (41 jaar) is op 1 mei 1999 bij Dynabyte in dienst getreden. Zijn functie was laatstelijk shopmanager van de vestiging Groningen. Op 23 november 2006 omstreeks 12.00 uur heeft werknemer zich ziek gemeld in verband met een verkoudheid. Diezelfde dag omstreeks 16.20 uur heeft een controleur van de arbodienst een bezoek gebracht aan de woning van werknemer, die hij toen niet thuis trof. Het destijds 10-jarige stiefzoontje van werknemer heeft de controleur te kennen gegeven dat werknemer waarschijnlijk aan het klussen was in zijn nieuwe woning. Nadat partijen over deze kwestie hadden gesproken, heeft Dynabyte werknemer op 24 november 2006 geschorst omdat hij in de woning zou hebben geklust terwijl hij zich ziek had gemeld. Op 27 november 2006 is werknemer op staande voet ontslagen. Werknemer heeft de nietigheid van het ontslag ingeroepen en een loonvordering ingesteld. De kantonrechter heeft de loonvordering van werknemer toegewezen. Volgens Dynabyte is de kantonrechter bij de beoordeling van de ontslaggrond uitgegaan van andere feiten dan gesteld, door te oordelen dat het ging om overtreding van door de werkgever vastgestelde voorschriften in het kader van ziekteverzuim, in plaats van het verweten klussen tijdens ziekte zonder toestemming. Dynabyte heeft onderstreept dat het haar gaat om het feit dat dit klussen in strijd is met de voor de afwezigheid opgegeven reden, namelijk dat men te ziek is om bij de werkgever te werken.

Het hof oordeelt als volgt. Zelfs indien juist is dat werkgever op de bewuste middag langdurig aan het klussen is geweest in zijn nieuwe woning (hetgeen werknemer met klem betwist en naar het oordeel van het hof niet mag worden afgeleid uit hetgeen Dynabyte stelt dat het stiefzoontje van werknemer tegen de controleur van de arbodienst zou hebben gezegd), dan nog is dat onvoldoende grond voor ontslag op staande voet. Dynabyte erkent immers met die stelling dat werknemer ziek was. Hoe een werknemer zijn tijd besteedt tijdens ziekte gaat een werkgever in beginsel niet aan. Wel kunnen bepaalde gedragingen van de werknemer leiden tot verlies van aanspraak op loondoorbetaling tijdens ziekte, zie artikel 7:629 lid 3 BW, of tot opschorting van de loonbetalingsplicht zoals bedoeld in het zesde lid van dat artikel. Het enkele feit dat controlevoorschriften niet zijn nageleefd, is volgens vaste rechtspraak onvoldoende voor ontslag op staande voet (zie ook HR 8 oktober 2004, *JAR* 2004/259), tenzij bijkomende omstandigheden dat anders maken.

Volgt bekrachtiging vonnis kantonrechter.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 26-05-2009

ECLI: ECLI:NL:GHLEE:2009:BI6879

Zaaknummer: 107.002.224/01

Wetsartikelen: 7:629 BW, 7:677 BW en 7:678 BW