

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Ontslag op staande voet wegens werkweigering nu werknemer onvoldoende aannemelijk maakt dat hij arbeidsongeschikt was. Mede vanwege de officiële waarschuwing van werkgever had werknemer niet kunnen volstaan met een aangetekende ziekmelding per briefpost. Artsbezoek had juridische achtergrond, geen medische.

Werknemer is op 1 oktober 2008 als rijwielhersteller bij werkgever in dienst getreden. Bij brief gedateerd 30 september 2009 heeft werkgever werknemer een officiële waarschuwing gegeven wegens het niet verschijnen op het werk. Werknemer werd gesommeerd de volgende dag (volgens de brief van de werkgever donderdag 31-09-2009, bedoel zal zijn 1 oktober) alsnog te verschijnen onder dreiging van een ontslag op staande voet. Op 1 oktober 2009 is werknemer op staande voet ontslagen. Bij de bestreden vonnissen heeft de kantonrechter geoordeeld dat ongeoorloofd werkverzuim in dit geval, ook zonder voorafgaande waarschuwing, een dringende reden voor ontslag op staande voet vormt, en dat werknemer er niet in is geslaagd het op basis van de stukken aangenomen vermoeden dat hij op de datum van ontslag niet arbeidsongeschikt was te ontzenuwen.

Het hof oordeelt als volgt. Het hof stelt voorop dat volgens vaste jurisprudentie in het algemeen op de werkgever, die zijn werknemer op staande voet ontslaat wegens ongeoorloofd werkverzuim, de stelplicht en, wanneer de werknemer voldoende gemotiveerd weersprekt dat het werkverzuim ongeoorloofd was, ook de bewijslast rust van het ongeoorloofd zijn van het werkverzuim. Van een voldoende gemotiveerde weerspreking is in de regel sprake, indien de werknemer aanvoert dat hij wegens ziekte arbeidsongeschikt was. De werkgever moet dan in beginsel bewijzen dat de werknemer arbeidsgeschikt was. Daarbij is niet van belang of de werkgever ten tijde van het ontslag in redelijkheid heeft mogen aannemen dat de werknemer niet arbeidsongeschikt was. De werknemer moet werkelijk arbeidsgeschikt zijn. Op grond van de omstandigheden van het geval kan van deze verdeling van de bewijslast worden afgeweken en de bewijslast van arbeidsongeschiktheid op de werknemer worden gelegd. Dat kan onder meer het geval zijn wanneer de werknemer zich niet tijdig ziek meldt, terwijl van hem gevergd kan worden dat wel te doen, controlevoorschriften heeft overtreden, of zich anderszins heeft schuldig gemaakt aan plichtsverzuim in de zin van artikel 7:678 lid 2 onder k BW. Ten aanzien van het eventuele werkverzuim op 30 september 2009 staat vast dat werknemer zich bij aangetekende brief van die datum bij werkgever heeft ziek gemeld. Een ziekmelding per telefoon of per e-mail heeft niet plaatsgevonden, waardoor werkgever op 30 september 2009 niet bekend was met de reden van de afwezigheid van werknemer op het werk. Werkgever

heeft op 30 september 2009 rond 16:00 uur de waarschuwing van 30 september 2009 bij werknemer in de brievenbus gedaan. Uit de brief van 1 oktober 2009 van werknemer aan werkgever is af te leiden dat werknemer deze waarschuwing in ieder geval in de loop van 1 oktober 2009 moet hebben gelezen. Los van het antwoord op de vraag wanneer de schriftelijke ziekmelding van werknemer van 30 september 2009 werkgever al dan niet heeft bereikt, had het op dat moment op de weg van werknemer gelegen de reden van zijn afwezigheid op het werk telefonisch en/of per e-mail bij werkgever (nader) toe te lichten.

Ook overigens oordeelt het hof dat werknemer niet arbeidsongeschikt was ten tijde van het ontslag. Werknemer heeft in eerste aanleg noch in hoger beroep van medici afkomstige stukken over zijn gezondheidstoestand overgelegd. Weliswaar heeft werknemer gesteld dat hij een brief van een bezoek aan de praktijk van de huisarts op 30 september 2009 over kan leggen, maar deze brief betreft een standaardbrief die hij van de receptioniste van de huisarts heeft gekregen en waarin staat dat de huisarts niet bereid is met betrekking tot de (medische) geschiktheid of ongeschiktheid van werknemer een verklaring te verstrekken. Vast staat dat werknemer de huisarts zelf niet heeft geconsulteerd. Daarbij komt dat werknemer heeft gesteld dat het bezoek aan de huisarts was ingegeven door het advies om bewijs van zijn ziekte te vergaren dat het Juridisch Loket hem, op zijn verzoek, na een woordenwisseling met werkgever, had gegeven. Het bezoek aan de huisarts op 30 september 2009 lijkt daarmee overeenkomstig de stelling van werkgever niet een medische, maar een juridische achtergrond te hebben.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 01-04-2014

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2014:2600

Zaaknummer: 200.110.798

Rechters: E.B. Knottnerus, W. Duitemeijer en H.G. Rottier

Advocaten: D. van Kampen en B.F.H.M. van den Tempel

Wetsartikelen: 7:677 BW