

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Werknemer heeft niet concreet onderbouwd dat er sprake is geweest van zodanige (psychische) klachten dat het hem onmogelijk is geweest om contact op te nemen met de arboarts in Nederland en zich aldus aan de controlevoorschriften bij ziekte te houden. Ontslag op staande voet terecht gegeven.

Feiten

Werknemer is op 1 oktober 2007 in dienst getreden bij werkgever. Werknemer is sedert aanvang van de werkzaamheden op detacheringsbasis werkzaam bij ESTEC, te Noordwijkerhout. Op 8 januari 2017 heeft werknemer zich per e-mail wegens rugklachten ziek gemeld. Op 30 januari 2017 heeft werknemer per e-mail laten weten dat hij, hoewel hij nog niet geheel hersteld was, het werk weer ging hervatten. Werkgever vernam vervolgens van collega's dat werknemer vanuit huis (UK) werkte. Per 1 maart 2017 is werknemer opnieuw ziek gemeld. Werknemer is opgeroepen voor het spreekuur van de arboarts van 3 april 2017. Aan die oproep heeft hij geen gehoor gegeven, noch heeft hij zich hiervoor afgemeld. Werkgever heeft op 12 april 2017 aan werknemer bericht dat van hem werd verwacht dat hij uiterlijk 18 april 2017 voor 17:00 uur contact zou opnemen met de arboarts, bij gebreke waarvan werkgever stappen zou ondernemen aangaande de voortdurende van de betaling van het salaris en aangaande het dienstverband. Werkgever heeft deze brief per e-mail verzonden en per post. Een reactie van werknemer is uitgebleven, waarna met ingang van 19 april 2017 de loonbetaling is opgeschort. Werkgever heeft werknemer bij schriftelijk bericht van 11 mei 2017 een laatste kans gegeven om contact op te nemen met de arboarts op uiterlijk donderdag 19 mei 2017 en heeft daarbij aangezegd dat bij gebreke van het opnemen van het vereiste contact de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang zou worden beëindigd. Op 15 mei 2017 heeft een bericht van werknemer de werkgever een sms gestuurd met het verzoek om over de gezondheid van de werknemer te spreken. Werkgever heeft diezelfde dag met deze persoon gesproken en haar verwezen naar de arboarts. Op 24 mei 2017 is werknemer door werkgever op staande voet ontslagen. Bij e-mailbericht van 29 mei 2017 heeft de werknemer aan de werkgever een verklaring gestuurd van een arts, gedateerd 22 mei 2017. Werknemer verzoekt onder meer vernietiging van het ontslag op staande voet dan wel toekenning van de transitievergoeding.

Oordeel

Naar het oordeel van de kantonrechter is het ontslag op staande voet rechtsgeldig. Aan de eis van onverwijldheid is voldaan. De kantonrechter stelt vervolgens vast dat werknemer niet heeft bestreden dat hij de controlevoorschriften bij ziekte niet heeft nageleefd. Wel heeft hij aangevoerd dat het niet-naleven van die voorschriften hem niet kan worden verweten. Dat betoog faalt. Werknemer heeft beaamd dat hij er niet aan heeft gedacht zijn verblijfsadres elders aan werkgever door te geven. Werknemer heeft daarnaast niet bestreden dat hij bij herhaling telefonisch onbereikbaar was. Aldus heeft hij niet voldaan aan de uit hoofde van de 'employee manual' op hem rustende plicht om er steeds voor te zorgen dat de werkgever over een adres en telefoonnummer beschikt waar werknemer bereikt kan worden gedurende de afwezigheid vanwege ziekte, in het bijzonder wanneer werknemer niet verblijft op zijn thuisadres. Werkgever heeft zelf onderzoek moeten doen naar het adres van werknemer. Bij die stand van zaken dient het, wanneer werkgever vervolgens een bericht stuurt naar het hem bekende adres, waar werknemer niet werkelijk verblijft maar ook niet voor adequate doorzending van de post heeft gezorgd, voor rekening van werknemer te blijven indien die post hem vervolgens niet (tijdig) bereikt. Ook mocht werkgever er terecht van uitgaan dat mailberichten na 23 maart 2017 aan het e-mailadres van werknemer hem in goede orde zouden bereiken. De kantonrechter is, met de werkgever, van oordeel dat de door de niet van werknemer op 29 mei 2017 aan de arboarts toegezonden verklaring geen ondersteuning biedt voor de door de werknemer gewenste conclusie dat hij in het geheel niet in staat is geweest contact op te nemen met de arboarts. Onder meer het vorenstaande voert tot de slotsom dat de werknemer niet concreet heeft onderbouwd dat er sprake is geweest van zodanige (psychische) klachten dat het hem onmogelijk is geweest om contact op te nemen met de arboarts in Nederland en zich aldus aan de controlevoorschriften bij ziekte te houden. Ten slotte kan het beroep van de werknemer op de omstandigheid dat zijn niet contact heeft gezocht met de werkgever en later met de arboarts, hem evenmin baten. Het niet-naleven van de controlevoorschriften bij ziekte tezamen met de hiervoor besproken andere omstandigheden leverden naar het oordeel van de kantonrechter een dringende reden op voor ontslag op staande voet omdat van de werkgever in de besproken omstandigheden redelijkerwijs niet gevergd kon worden het dienstverband met werknemer langer voort te zetten. Nu hiervoor is geoordeeld dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is, zal het verzoek van de werknemer op grond van artikel 7:681 BW om vernietiging van dat ontslag worden afgewezen. Er is immers geen sprake van een opzegging in strijd met artikel 7:671 BW, zodat er ook geen grond is om toepassing te geven aan artikel 7:681 lid 1 BW. Dit leidt tevens tot het oordeel dat het verzoek tot doorbetaling van het salaris vanaf de datum van ontslag wordt afgewezen. Met betrekking tot het weigeren van de transitievergoeding geldt dat daartoe een hoge lat moet worden aangelegd. De kantonrechter ziet in voormelde omstandigheden geen aanleiding te oordelen dat in dit geval die lat is gehaald. Dat betekent dat de werkgever de transitievergoeding verschuldigd is en dat de werkgever zal worden veroordeeld tot betaling van die vergoeding. De kantonrechter is voorts van oordeel dat wat betreft de loonopschorting is voldaan aan de vereiste mededelingsplicht als neergelegd in artikel 7:629 lid 7 BW. Daar komt bij dat de werknemer heeft nagelaten, zoals terecht door de werkgever opgeworpen, om bij het verzoek tot doorbetaling van loon een verklaring van een

deskundige als bedoeld in artikel 7:629a lid 1 BW te voegen. Voormelde overwegingen leiden tot de gevolgtrekking dat de werkgever de betaling van het loon terecht per 19 april 2017 heeft opgeschort. Het verzoek tot doorbetaling van loon vanaf die datum zal daarom worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 15-11-2017

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2017:14341

Zaaknummer: 6174222 \ EJ VERZ 17-86869

Rechters: M.H. Rochat

Advocaten: J.J. Perrels en S. de Vries

Wetsartikelen: 7:629 lid 7 BW, 7:629a lid 1 BW, 7:669 BW, 7:671 BW, 7:673 BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:686a lid 1 BW