

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Ontslag op staande voet rechtsgeldig. Dringende reden, te weten ongeoorloofde afwezigheid, het niet nakomen van afspraken en door werknemer verkondigde onwaarheden. Geen ernstige verwijtbaarheid van werknemer. Ondanks ontslag op staande voet toekenning transitievergoeding.

Feiten

Werknemer is op 1 maart 1988 in dienst getreden bij de rechtsvoorganger van werkgever, laatstelijk in de functie van Customer Service Manager. Werknemer heeft eind september 2017 een week vakantieverlof opgenomen en is naar Brazilië afgereisd. Aansluitend heeft werknemer zijn (vijf) resterende vakantiedagen opgenomen. Werknemer is in oktober 2017 niet op het werk verschenen. Werkgever heeft werknemer op 4 december 2017 op staande voet ontslagen.

Oordeel

Het gaat in deze zaak primair om de vraag of het ontslag op staande voet moet worden vernietigd en of werkgever moet worden veroordeeld tot doorbetaling van het loon. Werknemer heeft het verzoek tijdig ingediend. In geschil is of sprake was van een dringende reden. Werknemer betwist dat hiervan sprake was, omdat hij ten tijde van het ontslag op staande voet arbeidsongeschikt was en de door werkgever genoemde redenen alle samenhangen met die ziekte. Gelet op de inhoud van de ontslagbrief van 4 december 2017 liggen naar het oordeel van de kantonrechter aan het ontslag drie verschillende dringende redenen ten grondslag, te weten: ongeoorloofde afwezigheid, het niet nakomen van afspraken en de door werknemer verkondigde onwaarheden. Werknemer is alleen dan ongeoorloofd afwezig geweest indien vast staat dat hij in die periode van afwezigheid arbeidsgeschikt was, hetgeen werknemer betwist. Vast staat immers dat werknemer zich ziek heeft gemeld op 4 december 2017. Werkgever heeft die ziekmelding niet geaccepteerd, zonder dat hij daarbij een bedrijfsarts heeft ingeschakeld. Gelet op de door werknemer overgelegde rapportages kan niet zonder meer worden aangenomen dat werknemer arbeidsgeschikt was. Voor zover werkgever aan het ontslag ongeoorloofde afwezigheid ten grondslag heeft gelegd, kan die dringende reden het ontslag niet dragen. Tussen partijen is niet in geschil dat werknemer gemaakte afspraken meermaals niet is nagekomen en dat hij ook structureel in strijd met de waarheid verklaringen heeft afgelegd over zijn afwezigheid. Werknemer voert aan dat dit handelen een

gevolg is van zijn ziekte en dat dit blijkt uit de door hem geraadpleegde deskundigen. De bewijslast hiervan ligt bij werknemer, hij beroept zich immers op de rechtsgevolgen. Uit het enkele feit dat een arts zegt dat sprake is van 'stoornis in het gedrag' kan niet worden afgeleid dat werknemer als gevolg van ziekte geen afspraken kan nakomen en stelselmatig in strijd met de waarheid verklaringen aflegt. Bovendien is sprake van een eenzijdig onderzoek waarbij werkgever of de bedrijfsarts niet is geconsulteerd. Voor werkgever is op geen enkele wijze objectief vast te stellen wat de reden is dat werknemer vanaf begin oktober 2017 afspraken niet nakomt en in strijd met de waarheid verklaringen aflegt. Dat werknemer als gevolg van zijn ziekte maandenlang niets meer kon, geen afspraken na kon komen, geen arts kon bezoeken en zijn werkgever onjuiste informatie gaf, is niet onderbouwd en overigens door werkgever betwist, zodat hieraan voorbij gegaan wordt. Het verzoek van werknemer tot vernietiging van dat ontslag zal dan ook worden afgewezen evenals de gevorderde wedertewerkstelling en de doorbetaling van het loon vanaf 4 december 2017. De feiten en omstandigheden die de dringende reden vormen, leveren in dit geval geen ernstige verwijtbaarheid van werknemer op, omdat voldoende is gebleken dat werknemer psychische problemen heeft. Weliswaar is onvoldoende aangevoerd om te komen tot de vaststelling dat deze problemen het handelen van werknemer (volledig) verklaren, maar daarmee is niet gezegd dat de problematiek van werknemer geen invloed heeft gehad op zijn gedrag. Daarnaast heeft werknemer gedurende dertig jaar grotendeels goed gefunctioneerd en heeft hij ook promotie gemaakt. Dat betekent dat de transitievergoeding verschuldigd is en dat werkgever zal worden veroordeeld tot betaling van die vergoeding tot een bedrag van € 79.000.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 09-05-2018

Zaaknummer: 6675228 / AO VERZ 18-35