

RECHTSPRAAK

werknemer/Ariston

Werknemer wordt op staande voet ontslagen. De kantonrechter is van oordeel dat geen sprake is van werkweigering. Hoewel werknemer zich niet formeel heeft ziekgemeld, had werkgever kunnen vermoeden dat sprake was van ziekte en lag het op de weg van werkgever om uitsluitel over de arbeids(on)geschiktheid van werknemer te verkrijgen.

Feiten

Werknemer is op 5 juli 2011 in dienst getreden bij Ariston, laatstelijk in de functie van Medewerker Algemeen Schoonmaakonderhoud. Werknemer verschijnt meermaals niet op zijn werk, zonder zich volgens het geldende reglement ziek te melden. Ariston probeert met enige regelmaat contact op te nemen met werknemer, maar krijgt hierop nagenoeg geen gehoor. Ariston schrijft op 15 mei 2018 per brief aan werknemer dat zij heeft getracht om werknemer te bereiken om zijn werkzaamheden op te pakken, maar dat hij daar niet op heeft gereageerd. Ariston geeft aan dat zij het loon over de dagen dat hij plotseling niet aanwezig is geweest niet zal betalen en waarschuwt dat indien werknemer wederom niet op werk verschijnt, zij hem direct op staande voet zal ontslaan. De twee daarop volgende dagen verschijnt werknemer niet op zijn werk. Op 17 mei 2018 ontslaat Ariston werknemer op staande voet. Ariston legt hieraan ten grondslag dat werknemer zich schuldig maakt aan werkweigering en dat zij werknemer niet kan bereiken. Werknemer verzoekt om het ontslag op staande voet te vernietigen en Ariston te veroordelen tot betaling van het gebruikelijke loon. Werknemer legt hieraan ten grondslag dat geen sprake is van een dringende reden. Werknemer heeft immers hoogstwaarschijnlijk al langere tijd een zware depressie, hetgeen volgens hem wordt bewezen door een overgelegde verklaring van de psycholoog en psychiater.

Oordeel

Voor de beoordeling van de vraag of het door Ariston gegeven ontslag op staande voet rechtsgeldig is, is de brief van 17 mei 2018 maatgevend en wordt het geschil afgebakend door de daarin genoemde verwijten. Uit de brief volgt – kort gezegd – dat de omstandigheid dat werknemer op 17 mei 2018 wederom niet op zijn werk is verschenen, waarmee volgens Ariston voor de zoveelste keer sprake is van werkweigering – hoewel hij op 15 mei 2018 expliciet voor de gevolgen hiervan is gewaarschuwd – de spreekwoordelijke druppel is

geweest die de emmer voor Ariston deed overlopen, zodat zij is overgegaan tot het ontslag op staande voet. Werknemer weerspreekt niet dat hij meerdere keren niet op werk is verschenen. Hij stelt echter dat aan het niet verschijnen ten grondslag ligt dat hij al langere tijd depressief is. Ariston voert daartegen aan dat zij niet bekend was met de problemen van werknemer en dat werknemer zich niet heeft ziekgemeld, hetgeen betekent dat werknemer zich schuldig heeft gemaakt aan werkweigering. De kantonrechter volgt Ariston niet. Uit de berichten tussen werknemer en Ariston blijkt naar het oordeel van de kantonrechter dat ten tenminste het vermoeden bestond dat sprake was van ziekte. Werknemer heeft immers ook laten weten dat hij 'morgen naar de psycholoog moet'. Volgens de kantonrechter valt dan ook niet te begrijpen dat Ariston werknemer op 15 mei 2018 heeft gesommeerd zijn werkzaamheden op te pakken. Dat werknemer zich niet formeel heeft ziekgemeld doet aan voorgaande niet af. In de gegeven omstandigheden lag het op de weg van Ariston om naar aanleiding van de mededelingen van werknemer uitsluitel omtrent de arbeids(on)geschiktheid van werknemer te verkrijgen, door het inschakelen van een bedrijfsarts, eventueel onder opschorting van loon. Volgens de kantonrechter had aldus kunnen worden volstaan met een minder vergaande maatregel. Nu vast is komen te staan dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig was, wordt het verzoek van werknemer toegewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 22-11-2018

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2018:9660

Zaaknummer: 7085783 \ AO VERZ 18-105

Rechters: W. Aardenburg

Advocaten: M.B. Chylinska en R. van Viersen

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW, 7:629 BW, 7:671 BW en 7:681 BW