

RECHTSPRAAK

Nu de controlevoorschriften bij ziekte voor werknemer niet zover gaan dat hij werkgever een bewijs van (ziekenhuis)opname verstrekt, kan de omstandigheid dat werknemer op 28 januari 2020 niet thuis was en zijn verblijfadres niet aan werkgever heeft opgegeven, niet als een dringende reden voor een ontslag op staande voet worden aangemerkt.

Feiten

Werknemer is sinds 14 januari 2019 in dienst bij Van Muijen Betonbouw B.V. (hierna: Van Muijen). In het Personeelshandboek Van Muijen Betonbouw is onder meer geregeld dat bij een ziekmelding de zieke werknemer onder meer het verblijfadres en telefoonnummer waarop hij te bereiken is doorgeeft en, als de werknemer zonder berichtgeving niet op het werk verschijnt, dit aangemerkt kan worden als werkweigering, hetgeen een grond oplevert voor ontslag op staande voet. Werknemer heeft zich op 27 januari 2020 ziek gemeld bij Van Muijen. Op 28 januari 2020 is werknemer niet verschenen op een cursus waarvoor hij zich had ingeschreven. Diezelfde dag heeft Van Muijen aan werknemer gemaïld dat hij die dag thuis is bezocht door de arbodienst, maar daar niet aanwezig was. Verder staat in de e-mail dat tot opschorting van de loonbetaling wordt overgegaan, aangezien werknemer telefonisch niet bereikbaar was. Werknemer heeft die dag aan Van Muijen gemaïld dat hij contact met de bedrijfsarts heeft gehad en een afspraak is ingepland op 11 februari. Verder heeft werknemer geschreven dat hij is opgenomen en daarom niet altijd telefonisch bereikbaar is. Vervolgens heeft Van Muijen bij brief van 30 januari 2020 werkneemster op staande voet ontslagen, omdat werknemer zich niet houdt aan het verzuimreglement van Van Muijen. Werknemer verzoekt de kantonrechter primair het ontslag op staande voet te vernietigen. Van Muijen verzoekt bij wijze van voorwaardelijk tegenverzoek om de arbeidsovereenkomst te ontbinden op grond van artikel 7:671b jo. 7:669 lid 1 en 3 sub e of i BW.

*Oordeel**Ontslag op staande voet*

Naar het oordeel van de kantonrechter is het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig. Vast staat dat werknemer op 28 januari 2020, toen de arbodienst hem wilde bezoeken, niet thuis was en zijn verblijfadres niet aan Van Muijen heeft opgegeven. Werknemer heeft hiermee in strijd met het personeelshandboek gehandeld en in die zin niet voldaan aan zijn verplichtingen bij ziekte. Deze omstandigheid kan echter geen dringende reden voor een ontslag op staande voet zijn. Het niet nakomen van verplichtingen in het kader van ziekte en re-integratie door de werknemer kan namelijk op zichzelf geen ontslag op staande voet

rechtvaardigen (Vixia/ Gerrits). Daarbij is van belang dat een werkgever voor dergelijke gevallen op grond van de wet al de mogelijkheid heeft om de loonbetaling te staken of op te schorten (art. 7:629 lid 3 en lid 6 BW). Van Muijen heeft in dit verband aangevoerd dat zij twijfelt aan de ziekmelding en (ziekenhuis)opname van werknemer, omdat hij Van Muijen op 27 januari 2020 telefonisch heeft meegedeeld dat hij de volgende dag op de geplande cursus zou verschijnen en pas op 28 januari 2020, nadat de arbodienst had geconstateerd dat hij niet thuis was, heeft aangegeven dat hij in het ziekenhuis was opgenomen, terwijl hij geen bewijs van die opname heeft verstrekt. Ter zitting heeft werknemer gesteld, en Van Muijen heeft dat niet voldoende weersproken, dat hij zich op 28 januari 2020 voorafgaand aan de cursus wel heeft afgemeld, namelijk bij iemand van de cursuslocatie. Werknemer is vervolgens via de e-mail en telefonisch voor Van Muijen bereikbaar geweest. Ook heeft hij een afspraak bij de bedrijfsarts gemaakt en dit aan Van Muijen doorgegeven. Daarmee heeft werknemer voldaan aan zijn verplichtingen bij ziekte en re-integratie en is van 'werkweigering' geen sprake. Nu de controlevoorschriften voor de werknemer niet zover gaan dat hij de werkgever een bewijs van (ziekenhuis)opname verstrekt, kan de omstandigheid dat werknemer op 28 januari 2020 niet thuis was en zijn verblijfadres niet aan Van Muijen heeft opgegeven, niet als een dringende reden voor een ontslag op staande voet worden aangemerkt. Omdat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is, zal het primaire verzoek van werknemer om vernietiging van dat ontslag worden toegewezen.

Verwijtbaar handelen of nalaten

De kantonrechter is daarnaast van oordeel dat er geen redelijke grond voor ontbinding is. Van Muijen stelt dat werknemer, naast het aan zijn laars lappen van de verzuimreglementen en controlevoorschriften, zich herhaaldelijk onbehoorlijk heeft gedragen in hotels waar hij op kosten van Van Muijen verbleef. Volgens werknemer kunnen er ernstige kanttekeningen geplaatst worden bij de aard en omvang van de gestelde incidenten en heeft Van Muijen daar ook geen dossier van. Dat laatste klopt. Van Muijen heeft ter onderbouwing van haar stellingen (slechts) een verklaring van de uitvoerder van 18 februari 2020 overgelegd. Deze verklaring is weinig concreet (er staan bijvoorbeeld geen data in) en bevat een aantal vermoedens en meningen. Verder staat vast dat Van Muijen werknemer niet (formeel) heeft aangesproken op het gestelde gedrag. Dat verwijt noch de andere verwijten die Van Muijen werknemer maakt, zijn echter door Van Muijen op schrift gesteld. Van Muijen heeft de situatie in feite op haar beloop gelaten. Dat impliceert dat zij het gedrag van werknemer niet zo zwaar nam, althans niet zo ernstig vond dat er actie ondernomen moest worden, zoals het voeren van een (formeel) gesprek met werknemer of het geven van een waarschuwing. De omstandigheid dat de uitvoerder het bewuste gedrag van werknemer niet eerder aan Van Muijen heeft gemeld, zoals zij ter zitting heeft gesteld, komt voor haar risico. De kantonrechter concludeert dat geen sprake is van zodanig verwijtbaar handelen of nalaten van werknemer dat van Van Muijen in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Het verzoek op deze grond zal daarom worden afgewezen.

Cumulatie van gronden

Naar het oordeel van de kantonrechter is ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens de cumulatiegond niet gerechtvaardigd. Voor zover er bij Van Muijen een zeker gebrek aan vertrouwen in werknemer bestaat, is dat aan haarzelf te wijten. Van Muijen heeft nagelaten werknemer (formeel) aan te spreken op zijn gedrag, terwijl zij dat kennelijk onbehoorlijk en verwijtbaar vond. Daarmee heeft Van Muijen werknemer de gelegenheid ontnomen dat gedrag zo nodig aan te passen. In dit verband is van belang dat werknemer altijd goed heeft gefunctioneerd. Daarom had van Van Muijen verwacht mogen worden dat zij werknemer tijdig zou waarschuwen voor de mogelijke gevolgen van het gestelde gedrag, temeer omdat Van Muijen wist dat werknemer met persoonlijke problemen te kampen had. De kantonrechter is al met al van oordeel dat de combinatie van omstandigheden niet zodanig is dat van Van Muijen in redelijkheid niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. De conclusie is dat de kantonrechter het verzoek van Van Muijen zal afwijzen en dat de arbeidsovereenkomst niet zal worden ontbonden.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 16-06-2020

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2020:4469

Zaaknummer: 8418172 \ AO VERZ 20-23

Rechters: I.H. Lips

Advocaten: R.M. Conijn en B. Asseper

Wetsartikelen: 7:629 BW, 7:669 lid 3 sub e BW, 7:669 lid 3 sub i BW, 7:671b BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW