

RECHTSPRAAK

Werkneemster is tijdens ziekteverlof op vakantie gegaan en heeft gelogen over de verblijfplaats. Dit is op zichzelf verwijtbaar, maar het ontbindingsverzoek op de e-grond en g-grond wordt afgewezen. Werkneemster had tot dan toe een vlekkeloos dienstverband van 13 jaar.

Feiten

Werkneemster is sinds 28 maart 2011 in dienst bij werkgeefster. In december 2023 kreeg zij een miskraam. Vervolgens gaf de leidinggevende van werkneemster, [A], haar twee weken bijzonder verlof. Op 3 januari 2024 meldde [A] haar ziek wegens aanhoudende gezondheidsklachten. De bedrijfsarts heeft op 13 februari 2024 geadviseerd om een paar uur per dag te re-integreren, rekening houdend met de beperkingen. Werkneemster heeft dit geprobeerd, maar dit bleek voor haar te zwaar. De bedrijfsarts heeft dan ook op 27 februari 2024 vastgesteld dat er sprake was van een terugval, waardoor haar belastbaarheid dusdanig marginaal was dat werken niet haalbaar was. Na het spreekuurcontact op 12 maart 2024 heeft de bedrijfsarts geconcludeerd dat de situatie niet was verbeterd. Rond deze periode ontving [A] signalen dat werkneemster mogelijk niet in Nederland was. Op 20 maart 2024 heeft [A] een bos bloemen bij werkneemster laten bezorgen door een collega. Het huis van werkneemster bleek zichtbaar in verbouwing en de collega trof werkneemster zelf niet aan. De aanwezige bouwvakkers vertelden de collega dat werkneemster in Spanje was en op 25 maart 2024 zou terugkomen. [A] heeft kort daarop telefonisch contact gehad met werkneemster. In dit telefoongesprek heeft hij aangekaart wat de collega hem had verteld. Volgens werkneemster klopte dit verhaal niet. Zij zou gewoon thuis zijn. [A] belde werkneemster na een half uur opnieuw en zei dat hij bij haar langs wilde komen. Tijdens dit telefoongesprek bekende werkneemster kleur. Zij zat wel in Spanje. Op 25 maart 2024 schorste werkgeefster werkneemster en ontzegde haar de toegang. Op 28 maart 2024 voerden [A] en [B], HR-adviseur, een hoor-en-wederhoorgesprek met werkneemster. Uit het verslag van dit gesprek blijkt dat werkneemster de gebeurtenissen erkende en spijt had. Werkneemster heeft, tijdens dit gesprek, aangegeven dat ze naar Spanje was gegaan om haar relatie te redden en dat de vakantie lang geleden was geboekt. Op 3 april 2024 vond een vervolggesprek plaats met werkneemster, [A] en [B]. [A] overhandigde bij aanvang van het gesprek het verslag van 28 maart 2024 aan werkneemster. Vervolgens deelde [A] aan werkneemster mee dat werkgeefster haar gedrag als (ernstig) verwijtbaar beoordeelt. Werkgeefster verzoekt de kantonrechter dan ook de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden, primair op de e-grond en subsidiair op de g-grond.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De ontbinding kan niet worden gegrond op artikel 7:669 lid 3 sub e BW. Gelet op het verloop van het eerste telefoongesprek – tussen werkneemster en [A] – op 20 maart 2024 is het niet onaannemelijk dat werkneemster aan [A] de leugen pas heeft toegegeven, nadat hij had voorgesteld bij haar thuis langs te komen. Daarnaast vindt de kantonrechter het voldoende aannemelijk dat het liegen een momentopname is geweest, omdat werkneemster al een half jaar van tevoren verlof had aangevraagd voor de periode van 18 maart 2024 tot en met 1 april 2024 voor vakantie naar Spanje. Er zijn dan ook onvoldoende aanknopingspunten om aan te nemen dat werkneemster bewust en weloverwogen heeft gekozen om zonder toestemming van de werkgever met het vliegtuig op vakantie naar Spanje te gaan, ondanks haar beperkte belastbaarheid. Daarbij weegt ook mee dat het vragen van toestemming voor de organisatie op het werk op dat moment niet relevant was en dat in feite sprake was van een wisseling van verblijfplaats tijdens ziekte. Daarnaast heeft werkgeefster onvoldoende onderbouwd dat werkneemster door de vliegvakantie haar re-integratie heeft belemmerd of het risico heeft genomen dat de klachten erger zouden worden. Uit de overgelegde verklaring van de bedrijfsarts blijkt immers niet dat een eventuele vliegreis onmogelijk is en/of dat dit de re-integratie zou belemmeren. Tevens stond op 2 april 2024 weer een consult met de bedrijfsarts gepland en werkneemster zou toen alweer terug zijn van vakantie. Volgens de kantonrechter is het tijdens ziekte nalaten de leidinggevende toestemming te vragen om naar Spanje te gaan, en met name tegen de leidinggevende liegen over de werkelijke verblijfplaats, op zichzelf wel verwijtbaar. Daartegenover staat een, tot voor kort, vlekkeloos dienstverband van dertien jaar. Om deze reden is de kantonrechter van oordeel dat de gedragingen en het nalaten van werkneemster richting werkgeefster niet zodanig zwaar zijn dat van werkgeefster niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst voort te zetten. Voorts kan de ontbinding niet worden gebaseerd op artikel 7:669 lid 3 sub g BW. Het is aannemelijk dat het vertrouwen van werkgeefster door het handelen en nalaten van werkneemster is geschaad, maar dit betekent niet dat het geschonden vertrouwen niet meer hersteld zou kunnen worden door middel van – bijvoorbeeld – mediation. Daarnaast is het aannemelijk dat er diverse mogelijkheden zijn voor herplaatsing elders in de organisatie van werkgeefster. Gelet op het feit dat werkgeefster in het ongelijk is gesteld, wordt zij in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 01-07-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:3898

Zaaknummer: 11072186

Rechters: E.F.A. van Buitenen en I.L. Rijnbout

Advocaten: S.H.M. Wolters en mr. E.G. Hof

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW, 7:669 lid 3 sub g BW en 7:671b BW