

RECHTSPRAAK

LG Electronics European Shared Service Center B.V./werknemer

Overtreding verzuimprotocol levert – vanwege de omstandigheden van het geval – geen ontslag op staande voet op.

Feiten

Werknemer is op 1 maart 2008 in dienst getreden van LGE. Laatstelijk vervulde hij de functie van Regionale Management Accountant tegen een salaris van € 3328 bruto per maand. Begin 2013 heeft werknemer LGE verzocht om financiële ondersteuning en studieverlof voor het volgen van een opleiding tot Registercontroller (International Executive Master of Finance and Control) aan de Universiteit van Maastricht, een tweejarige opleiding waarvan de kosten in beginsel € 30.500 bedroegen. LGE heeft dit verzoek afgewezen. Werknemer heeft vervolgens besloten deze opleiding op eigen kosten, die uiteindelijk € 22.750 bedroegen, te volgen. De opleiding bestond uit zes seminars van twee weken inclusief twee overzeese seminars. Voor maart 2013 heeft werknemer verlof gevraagd en verkregen voor het bijwonen van een seminar in Maastricht diezelfde maand. Een seminar in Shanghai in juli 2013 heeft werknemer niet bezocht. Er hebben vervolgens seminars plaatsgehad in Maastricht in november 2013, in Boston in juli 2014 en in Maastricht in november 2014. Bij deze drie seminars is werknemer geheel of gedeeltelijk aanwezig geweest. In april 2014 is werknemer volledig arbeidsongeschikt geworden in verband met fysieke en psychische klachten. Op 7 juli 2014 startte werknemer met re-integratie (2x2 uur aangepaste taken), maar op 11 juli 2014 meldde hij zich opnieuw volledig ziek. In een deskundigenoordeel van het UWV van 11 augustus 2014 is het door LGE aangeboden werk als niet passend aangemerkt. In een medische rapportage van 22 november 2014 van Ergatis is, mede op basis van psychiatrisch onderzoek, geconcludeerd dat sprake is van onderliggende objectiveerbare stoornissen welke aanleiding geven tot sterke beperkingen in het persoonlijk en sociaal functioneren waardoor momenteel sprake is van een GBM (geen benutbare mogelijkheden) situatie en dat hij volledig arbeidsongeschikt is. Op 31 juli 2015 is werknemer op staande voet ontslagen, omdat tijdens de periode van arbeidsongeschiktheid werknemer onderwijselementen heeft genoten die onverenigbaar zijn met zijn volledige arbeidsongeschiktheid.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Overtreding verzuimprotocol levert – vanwege de omstandigheden van het geval – geen ontslag op staande voet op

Geconcludeerd moet worden dat werknemer in strijd met zijn verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst heeft gehandeld door zijn deelname aan de besproken seminars terwijl hij zich eenmaal heeft ziek gemeld – dat werknemer zich tijdens het eerste seminar in Maastricht ten onrechte heeft ziek gemeld is hem in de ontslagbrief overigens niet verweten – en de beide overige keren volledig arbeidsongeschikt was om zijn werkzaamheden uit te voeren. Bovendien heeft werknemer niet bestreden dat hij in maart 2015, nog steeds tijdens zijn arbeidsongeschiktheid, een examen heeft afgelegd. In een en ander ligt tevens besloten dat werknemer het ziekteverzuimreglement heeft overtreden doordat hij LGE niet heeft geïnformeerd dat hij bij die gelegenheden niet verbleef op zijn huisadres. Van belang is hierbij dat werknemer zijn leidinggevende, zoals eerder overwogen, niet behoorlijk op de hoogte heeft gesteld van de deelname. Uit de getuigenverklaring van werknemer volgt dat hij evenmin de bedrijfsarts van een en ander in kennis heeft gesteld, waardoor het voor de bedrijfsarts onmogelijk was om te beoordelen of zijn deelname aan de seminars zijn genezing en/of re-integratie zou kunnen belemmeren. Anderzijds moet bij de waardering van de ernst van de gemaakte verwijten het volgende in ogenschouw worden genomen. Werknemer heeft zich begin 2013 ingeschreven voor een kostbare opleiding die hij zelf heeft bekostigd. Van die opleiding was LGE op de hoogte. Het is niet in geschil dat voor deze opleiding een aanwezigheidsverplichting gold. Het hof acht voldoende aannemelijk geworden dat werknemer met zijn deelname aan de seminars in 2014 in de eerste plaats aan deze verplichting heeft willen voldoen om daarmee te voorkomen dat hij, in de woorden van werknemer, ‘uit het programma zou worden gezet’ en waarmee zijn investering verloren zou zijn. Dat werknemer, niettegenstaande zijn medische situatie, intensief heeft deelgenomen aan de seminars is onvoldoende gebleken. Het gaat te dezen niet alleen om de vraag of en in welke mate werknemer door te handelen zoals hij heeft gedaan en door daarover, ook naderhand, geen open kaart te spelen, verwijtbaar heeft gehandeld, maar ook om de vraag of – mede gelet op de naar verwachting ernstige gevolgen van een ontslag op staande voet voor werknemer – de handelwijze van werknemer in de gegeven omstandigheden van een zodanige ernst is dat van LGE redelijkerwijze niet kon worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren in de zin van artikel 7:678 BW. Het hof beantwoordt deze vraag al met al ontkennend.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 11-04-2017

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2017:1281

Zaaknummer: 200.197.123/01

Rechters: C.M. Aarts, R.J.F. Thiessen en H.M.M. Steenberghe

Advocaten: M.J.M.T. Keulaerds en E.D. van Tellingen

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW