

RECHTSPRAAK

werkneemster/werkgever

Ziek naar huis gaan zonder toestemming van werkgever is geen werkweigering. Ontslag op staande voet vernietigd en voorwaardelijke ontbinding afgewezen (geen redelijke grond en opzegverbod tijdens ziekte).

Feiten

Werkneemster is op 28 juni 2006 in dienst getreden van werkgever. Op 31 december 2016 zou werkneemster de hele dag werken. Zij is halverwege de dag echter naar huis gegaan.

Werkgever heeft haar toen op staande voet ontslagen wegens werkweigering. Werkneemster verzoekt onder meer de opzegging van de arbeidsovereenkomst te vernietigen. Werkgever verzoekt – voor zover het ontslag op staande voet vernietigd wordt – de arbeidsovereenkomst te ontbinden.

Oordeel

Ontslag op staande voet

De eerste vraag die in dit verband beantwoord moet worden is of sprake was van werkweigering door werkneemster op 31 december 2016. Tussen partijen staat vast dat werkneemster op 30 december 2016 telefonisch contact heeft opgenomen met werkgever om te laten weten dat zij naar de huisarts is geweest in verband met oorpijn. Werkgever lijkt te betogen dat werkneemster pas naar huis mocht gaan als hij daarvoor toestemming had gegeven. Dat is echter niet het geval. Er is geen sprake van ongeoorloofde afwezigheid als de werknemer door ziekte verhinderd is om te werken. Indien werkgever eraan twijfelde of werkneemster wel ziek was had het op zijn weg gelegen om een arboarts in te schakelen om dit te beoordelen. Het betoog van werkgever dat werkneemster zich niet officieel heeft ziek gemeld en dat ze daarom niet weg mocht, gaat niet op. Van werkweigering was dus geen sprake. Zodoende deed zich geen dringende reden voor als bedoeld in artikel 7:677 lid 1 BW. Aan beoordeling van de overige dringende redenen die werkgever ten grondslag heeft gelegd aan het ontslag op staande voet komt de kantonrechter niet toe, omdat deze redenen in strijd met artikel 7:677 lid 1 BW niet onverwijld zijn meegedeeld aan werkneemster. Een korte tijdspanne tussen de opzegging en de mededeling is toegestaan, maar een periode van tien dagen is in deze situatie niet als onverwijld aan te merken. Vanwege het ontbreken van een dringende reden, heeft werkgever de arbeidsovereenkomst opgezegd in strijd met artikel 7:677 lid 1 BW en is het ontslag op staande voet ten onrechte gegeven. Op grond van artikel 7:681 lid

1 aanhef en onderdeel a BW zal de kantonrechter de opzegging van de arbeidsovereenkomst vernietigen.

Loondoorbetaling

Werkneemster heeft bij haar vordering tot loonbetaling geen verklaring als bedoeld in artikel 7:629a lid 1 BW gevoegd. Dit staat naar het oordeel van de kantonrechter niet in de weg aan toewijzing van haar vordering tot loonbetaling. Gelet op de korte vervaltermijn in combinatie met het gegeven dat werkgever heeft nagelaten om een arboarts in te schakelen kan het in redelijkheid niet van werkneemster worden gevergd om een verklaring als bedoeld in artikel 7:629a lid 1 BW te overleggen.

Op grond van artikel 7:629 lid 1 BW heeft de werkgever bij ziekte een loondoorbetalingsverplichting van 70%. Gelet hierop is werkgever niet verplicht om 100%, althans meer dan 70%, van het loon van werkneemster door te betalen.

Ontbinding: e-grond, g- grond en h-grond

Werkgever heeft zijn stelling dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkneemster, in het licht van de betwisting door werkneemster, onvoldoende onderbouwd. De gedragingen van de vriend van werkneemster komen, nog afgezien van wat hij precies heeft gezegd of gedaan, niet voor rekening en risico van werkneemster. Zijn gedragingen staan immers los van de gedragingen van werkneemster, zodat toerekening van deze gedragingen aan haar niet aan de orde is.

Ter onderbouwing van zijn stelling dat werkneemster er meerdere keren op is betrapt dat zij zonder toestemming noten en ingrediënten mee naar huis heeft genomen zonder deze af te wegen en/of te rekenen heeft werkgever een aantal getuigenverklaringen overgelegd. Werkgever heeft deze beschuldigingen, in het licht van de betwisting door werkneemster, onvoldoende onderbouwd.

Van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door werkneemster in de zin van artikel 7:669 lid 3 aanhef en onderdeel e BW is dan ook niet gebleken. Werkgever heeft zijn stelling dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding, in het licht van de betwisting door werkneemster, onvoldoende onderbouwd. Indien sprake zou zijn van spanningen tussen werkgever en werkneemster als gevolg van hetgeen tussen hen is voorgevallen, dan had het op de weg van werkgever gelegen om zich in te spannen om de relatie tussen hen te herstellen. Nergens blijkt uit dat werkgever zich hiertoe heeft ingespannen. Er is dan ook geen sprake van een redelijke grond in de zin van artikel 7:669 lid 3 onderdeel g BW. Werkgever heeft evenmin andere omstandigheden aangevoerd die zodanig zijn dat van hem in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren in de zin van artikel 7:669 lid 3 onderdeel h BW.

Opzegverbod

De kantonrechter merkt op dat een arboarts dient vast te stellen of een werknemer ziek is of

niet, maar gelet op de omstandigheid dat werkgever heeft nagelaten om een arboarts te raadplegen, blijkt uit de brief van E voldoende dat werknemster nog steeds ziek is. Er is dan ook sprake van een opzegverbod als bedoeld in artikel 7:670 lid 1 aanhef en onderdeel a BW. De kantonrechter concludeert dat er geen redelijke grond is voor opzegging van de arbeidsovereenkomst, alsmede dat sprake is van een opzegverbod tijdens ziekte. Het voorwaardelijke ontbindingsverzoek van werkgever zal dan ook worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 19-04-2017

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2017:2010

Zaaknummer: 5757743 UE VERZ 17-86

Rechters: G.J. van Binsbergen

Advocaten: B.J.L. Baas en R.I.R. Denz

Wetsartikelen: 7:625 BW, 7:629 lid 1 BW, 7:629a lid 1 BW, 7:669 lid 3 onderdeel e BW, 7:669 lid 3 onderdeel g BW, 7:669 lid 3 onderdeel h BW, 7:670 lid 1 BW, 7:671b lid 7 onderdeel a BW, 7:672 lid 2 BW, 7:672 lid 10 BW, 7:673 lid 8 BW, 7:677 lid 2 BW en 7:681 lid 1 BW