

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgeefster

Werknemer is niet tijdig is teruggekeerd van vakantie, heeft onvoldoende informatie verstrekt over zijn (vermeende) ziekte tijdens vakantie en heeft daarnaast een gefabriceerd ticket overgelegd aan werkgeefster. Deze omstandigheden leveren een dringende reden op voor ontslag.

Feiten

Werknemer was sinds 6 februari 2008 werkzaam voor werkgeefster. Vanaf 10 mei 2017 is werknemer arbeidsongeschikt als gevolg van knieklachten. Er liep inmiddels een re-integratie tweede spoor. Het door werknemer verzochte verlof van 6 t/m 30 augustus 2018 is geweigerd, maar hij heeft verlof gekregen voor de periode van 6 t/m 19 augustus 2018. Op 20 augustus 2018 was werknemer niet op zijn thuisadres aanwezig. Bij brief van 20 augustus 2018 heeft werkgeefster werknemer verzocht zo snel mogelijk huiswaarts te keren en is aangezegd dat het loon niet meer zou worden betaald. Werknemer heeft per e-mail van 21 augustus 2018 gemeld dat hij op 16 augustus 2018 ziek is geworden 'door eten' en twintig dagen niet mocht reizen. Werkgeefster heeft op 21 augustus 2018 een doktersverklaring verzocht. Dit verzoek is op 23 augustus 2018 nogmaals herhaald en werknemer is loonopschorting aangezegd en gewezen op eventuele beëindiging van het dienstverband. Werknemer heeft diezelfde dag een doktersverklaring overgelegd en een foto van een ticket van een vlucht naar Nederland. De dokterverklaring is voorgelegd aan een Arboarts die heeft laten weten dat de verwachte duur van de klachten niet in verhouding staat tot de gestelde diagnose. Werkgeefster heeft daarnaast geconstateerd dat de gegevens van de overgelegde foto van de bevestiging van de vlucht onjuist waren en heeft dit per e-mail van 24 augustus 2018 aan werknemer kenbaar gemaakt. Per brief van 27 augustus 2018 is werknemer op staande voet ontslagen. Werknemer verzoekt het ontslag op staande voet te vernietigen. De kantonrechter heeft het verzoek afgewezen. Het verzoek van werkgeefster tot betaling van een vergoeding wegens onregelmatige opzegging is toegewezen. Werknemer komt op tegen het oordeel van de kantonrechter.

Oordeel

Ten aanzien van de gegeven ontslaggronden overweegt het hof het volgende. Vast staat dat werknemer niet tijdig is teruggekeerd van vakantie. Werknemer is pas teruggekeerd nadat hij op staande voet was ontslagen. Werknemer stelt dat zijn verlofaanvraag niet had mogen

worden geweigerd. Wat daar ook van zij, dit doet niet af aan het feit dat hij op 20 augustus 2018 op zijn thuisadres althans in de nabijheid daarvan had dienen te zijn. Dat er geen re-integratieactiviteiten waren gepland, maakt dat niet anders. Voorts staat vast dat werknemer onjuiste informatie heeft verstrekt door een gefabriceerd e-ticket naar werkgeefster te sturen. Toen werkgeefster hem daarop wees, heeft hij niet meer gereageerd. Naar het oordeel van het hof is het terecht dat dit zwaar heeft gewogen bij de beslissing om werknemer op staande voet te ontslaan. Het verweer van werknemer, dat het ticket aan zijn neef was verstrekt door een oplichter en de tweede verklaring, dat zijn neef het ticket had vervalst, zijn niet steekhoudend. Dat leidt er immers niet toe dat hem geen verwijt kan worden gemaakt van het opsturen van de foto van een gefabriceerd e-ticket. Als werknemer zijn neef heeft gevraagd het ticket voor hem te boeken, komt dat voor zijn verantwoordelijkheid. Hij dient er dan ook de gevolgen van te dragen als zijn neef vervolgens een vliegticket vervalst heeft. Dat werknemer geen toegang zou hebben tot een computer en wifi acht het hof niet plausibel. Werknemer heeft immers zelf gemaild met werkgeefster. Voor zover werknemer de e-mail van 24 augustus 2018 waarin werkgeefster hem een laatste termijn geeft om opheldering te verschaffen, pas heeft gelezen nadat hij al op staande voet was ontslagen, komt dit voor zijn risico. Naar het oordeel van het hof heeft werknemer met de dokterverklaring ook geen adequate uitleg gegeven voor zijn afwezigheid. Hij heeft hierover niet meer gesteld dan hij op 16 augustus 2018 besmette kip in een eetgelegenheid heeft gegeten. Zonder nadere toelichting valt niet in te zien dat dit resulteert in dermate langdurige beperkingen. Voorts had van werknemer mogen worden verwacht dat hij, als hij inderdaad ziek was geworden, dit uit zichzelf vóór 20 augustus 2018 aan werkgeefster zou hebben bericht. De gegeven ontslagredenen leveren een dringende reden voor ontslag op.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 26-09-2019

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2019:3504

Zaaknummer: 200.256.938_01

Rechters: J.P. de Haan, J.M.H. Schoenmakers en B. Kloppert

Advocaten: M.B. van Voorthuizen en A.W.J.D. Ray-Engels

Wetsartikelen: 7:670a BW, 7:673 BW, 7:677 BW en 7:678 BW