

RECHTSPRAAK

werknemer/NS Reizigers B.V.

Werknemer heeft zijn vriendin laten ziekmelden door de teammanager, terwijl zij niet ziek was. Bewijs wordt voorshands geleverd geacht. Werknemer wordt toegelaten tot het leveren van tegenbewijs.

Feiten

Werknemer is sinds 1 oktober 2012 in dienst van NSR. Op 9 of 10 augustus 2017 heeft werknemer de Dienstindeling gevraagd of de dienst van B, één van de conducteurs uit zijn team met wie hij op dat moment een affectieve relatie had, kon worden geruild. De Dienstindeling heeft vervolgens aan werknemer laten weten dat B een dergelijk verzoek zelf moest doen. Op 12 augustus 2017 heeft C, de teammanager, werknemer bericht dat zij B heeft ziekgemeld en 'PS iedereen zwijgplicht'. Op 21 augustus 2017 heeft C gesproken met D, regiomanager. C heeft aan D verteld dat werknemer haar had gevraagd om B ziek te melden, zodat B bij de verjaardag van werknemer kon zijn. C zou hebben gezegd dat ze dit had gedaan, hoewel het meteen al niet goed voelde. Zij heeft de ziekmelding dan ook teruggedraaid. Door een wisseling van dienst kon B wel alsnog vrij krijgen. C verklaart dat zij het heeft gemeld aan haar leidinggevende, omdat het ingaat tegen de gedragscode en het fraudebeleid. Werknemer is vervolgens op non-actief gesteld. Er heeft een gesprek plaatsgevonden, waarin werknemer heeft bevestigd een relatie te hebben met B. Bij confrontatie met de ziekmelding heeft werknemer gezegd dat hij B niet had ziekgemeld, het niet meer precies wist en het boetekleed aantrekt. Op 4 september 2017 heeft werknemer zich ziekgemeld. NSR verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van verwijtbaar handelen, dan wel vanwege een verstoorde arbeidsrelatie. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst per 1 maart 2018 ontbonden, zonder toekenning van de transitievergoeding, op grond van (ernstig) verwijtbaar handelen. Werknemer komt tegen het oordeel in hoger beroep.

Oordeel

NSR heeft aan het verzoek ten grondslag gelegd dat (1) werknemer B op 12 augustus 2017 door C ziek heeft laten melden hoewel ze niet ziek was; (2) werknemer zijn relatie met B niet heeft gemeld aan zijn leidinggevende; (3) werknemer het onder (1) gemaakte verwijt ontkent en is dit blijven ontkennen, onder aflegging van vele onderling verschillende verklaringen. Het onder (1) gemelde verwijt is de kern van deze zaak. NSR heeft niet gesteld dat voor ontbinding ook aanleiding zou bestaan indien de juistheid van dit verwijt niet zou komen vast te staan. Dit wordt dan ook eerst onderzocht. De bewijslast voor de onterechte ziekmelding ligt bij

NSR. Hiertoe is de verklaring van C relevant, die steun vindt in het door haar aan werknemer gezonden Whatsapp-bericht, waarop werknemer met 'dank je' heeft gereageerd. De verklaring in samenhang met de Whatsapp-berichten maakt dat voorshands bewezen is dat de gang van zaken is geweest zoals door C verklaard. De stellingname van werknemer biedt onvoldoende tegenwicht bij de bewijswaardering. Werknemer wordt wel toegelaten tot het leveren van (tegen)bewijs. De zaak wordt aangehouden.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 21-10-2019

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2019:8688

Zaaknummer: 200.239.118/01

Rechters: J.H. Kuiper, W.P.M. ter Berg en J.A. Gimbler

Advocaten: M.F.J.F. van Rooy en A.D. Siderius

Wetsartikelen: 7:669 BW, 7:669 lid 3 sub e BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:671 BW, 7:671b BW, 150 Rv en 170 Rv