

## RECHTSPRAAK

***Ontslag op staande voet wegens ongeoorloofde afwezigheid en gebrekkige communicatie. Werknemer liegt bij de kantonrechter over situatie rondom overlijden vriendin. Hof oordeelt mede daarom dat sprake is van een dringende reden. In lijn met Fantasia-beschikking geen aanspraak op loon.****Feiten*

Werknemer is per 1 juni 2020 in dienst getreden van Nögel Montagetechnik Vertriebsgesellschaft MBH (hierna: Nögel) voor bepaalde tijd, tot en met 31 december 2020. Op woensdagochtend 8 juli 2020 heeft werknemer zich telefonisch ziek gemeld bij Nögel door middel van het inspreken van een voicemailbericht. Zijn leidinggevende heeft daarop zonder resultaat geprobeerd om werknemer op meerdere manieren te bereiken. Werknemer heeft op 9 juli 2020 per e-mail aan Nögel doorgegeven dat hij migraine had. Werknemer heeft op 13 juli 2020 tegen de gemaakte afspraken in zijn werkzaamheden niet hervat. Leidinggevende heeft op maandagochtend 13 juli 2020 tevergeefs geprobeerd om contact te krijgen met werknemer. Vervolgens heeft werknemer laten weten dat een vriendin (hierna: X) is komen te overlijden. Hierna zijn vanuit Nögel tevergeefs diverse pogingen tot contact ondernomen. Nögel heeft werknemer vervolgens bij brief van 15 juli 2020, die werknemer op die datum ook per e-mail is toegezonden, op staande voet ontslagen wegens ongeoorloofde afwezigheid. Op 17 november 2020 heeft de advocaat van Nögel aan werknemer verzocht om toezending van een rouwkaart van X. X is niet rond 12 juli 2020 overleden. Wel is in die periode Y uit die woonplaats overleden. De kantonrechter heeft het ontslag op staande voet vernietigd. Nögel is hiervan in hoger beroep gekomen.

*Oordeel*

Nögel heeft contact opgenomen met de weduwnaar van Y, die heeft verklaard dat werknemer in de week van 13 juli 2020 geen contact met de familie Y heeft opgenomen, dat werknemer niet bij hem heeft overnacht en dat hij niet bij de begrafenis aanwezig was. Werknemer heeft dit alles niet weersproken. Werknemer heeft in de procedure bij de kantonrechter bewust onwaarheden verteld. Ook als wordt aangenomen dat hij de achternaam van de overledene X onbewust heeft verwisseld tijdens de zitting bij de kantonrechter en dat hij bedoelde te vertellen dat Y was overleden, staat vast dat hij in de week van 13 juli 2020, anders dan hij heeft verklaard, geen contact heeft opgenomen met de familie van Y en niet bij de weduwnaar heeft overnacht. Evenmin heeft hij, zoals hij in zijn inleidend verzoekschrift heeft gemeld, van alles geregeld voor zijn “beste vriendin” waarvan hij tijdens de zitting van het hof overigens

niet kon aangeven hoe oud zij is geworden. Door deze onware mededelingen te doen in de procedure, die betrekking heeft op de kern van het verwijt waarop het ontslag op staande voet is gestoeld en daarmee op de vordering tot doorbetaling van loon, heeft werknemer in ernstige mate in strijd gehandeld met de waarheidsplicht van artikel 21 Rv. Het hof mag uit deze schending de gevolgtrekking maken die het geraden acht, in aanmerking nemende de aard en ernst van de schending van waarheids- en volledigheidsplicht en de overige omstandigheden van het geval. Het hof ziet in dit geval aanleiding om de stellingen van werknemer onwelwillend te beoordelen. In de ontslagbrief maakt Nögel werknemer, naast zijn ongeoorloofde afwezigheid in de periode van 13 tot en met 15 juli, nog een tweetal verwijten, namelijk onvoldoende communicatie en het zich niet houden aan het ziekmeldingsprotocol bij zijn ziekmelding van 9 juli 2020. Het hof onderschrijft wat de kantonrechter over de ziekmelding heeft overwogen. Het niet volgen van een protocol omtrent de ziekmelding – wat daarvan verder ook zij – levert geen dringende reden op voor het ontslag. Dat is anders voor de gebrekkige communicatie in de hele periode tussen 9 juli en 15 juli 2020, waarin, ondanks het aandringen van leidinggevende, werknemer telefonisch nagenoeg onbereikbaar was voor Nögel. De voortdurende afwezigheid van werknemer vanaf 13 juli 2020, gevoegd bij het gebrek aan communicatie met Nögel terwijl niet gebleken is dat daar een goede reden voor was, kwalificeert het hof in dit geval als een voldoende dringende reden voor ontslag op staande voet. In dit geval gaat het hof ervan uit dat werknemer, zou hij wel door Nögel zijn gehoord, niet de waarheid zou hebben verteld omtrent zijn bezigheden tussen 13 en 15 juli 2020. Dat hij niet van tevoren is gehoord, doet derhalve niet af aan de geldigheid van de dringende reden. Het principaal appèl slaagt voor zover dat is gericht tegen het oordeel dat een dringende reden ontbreekt. Omdat de arbeidsovereenkomst hoe dan ook al is geëindigd op 31 december 2020 door ommekomst van de termijn waarvoor deze was aangegaan, hoeft het hof geen einddatum van de arbeidsovereenkomst te bepalen. Op grond van de *Fantasia*-beschikking van de Hoge Raad komt het niet kunnen werken als gevolg van het op een geldige dringende reden berustende ontslag op staande voet tot aan de uitspraak van de kantonrechter voor rekening van werknemer en heeft hij ex artikel 7:628 BW geen aanspraak op loon over die periode. Voor de vier weken tussen de uitspraak in eerste aanleg en het einde van de arbeidsovereenkomst ligt dit naar 's hofs oordeel niet anders, waarbij het hof nadrukkelijk ook betreft de leugenachtige verklaringen van werknemer.

---

**Instantie:** Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

**Datum uitspraak:** 02-11-2021

**ECLI:** ECLI:NL:GHARL:2021:10211

**Zaaknummer:** 200.290.792/01

**Rechters:** J.H. Kuiper, P.S. Bakker en W.A. Zondag

**Advocaten:** H.C.W. Geffroy en S.S.L. Haimé

**Wetsartikelen:** 21 Rv en 7:683 lid 6 BW