

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet houdt stand. Werknemer ging op skivakantie, naar werkgever voorwendend corona te hebben. Dit levert een dringende reden op.*Feiten*

Werknemer is op 1 oktober 2019 als technisch commercieel medewerker voor onbepaalde tijd in dienst getreden van werkgever. Op 23 januari 2022 heeft werknemer aan een van de twee directeuren van werkgever via WhatsApp laten weten dat zijn dochter corona heeft en zelf ook een test te zullen gaan doen. Op 24 januari 2022 heeft werknemer laten weten positief getest te zijn. Op 23 en 24 januari 2022 heeft de dochter van werknemer op haar account op een sociaal medium een filmpje gepost waarop te zien/horen is dat zij met haar vader op skivakantie in Frankrijk is. Op 31 januari heeft werkgever aan werknemer, die zich toen weer op het werk had gemeld, meegedeeld dat zij niet meer met hem verder wilde. Bij het gesprek waren aan de zijde van werkgever de twee directeuren aanwezig. Volgens deze directeuren is toen aan werknemer ontslag op staande voet verleend en is hem de ontslagbrief overhandigd. Werknemer ontkent dit. Werkgever heeft op 31 januari 2022 aan PostNL een brief aangeboden, ter aangetekende verzending aan het huisadres van werknemer. Deze brief kon op 1 februari 2022 niet bij werknemer worden bezorgd en hij heeft de brief nadien ook niet zelf bij PostNL opgehaald. In ieder geval op 7 februari 2022 nam werknemer kennis van de op 31 januari 2022 gedateerde ontslagbrief; volgens werkgever had hij die brief al op 21 januari gekregen, maar volgens werknemer zag hij de brief toen voor het eerst. Werknemer verzoekt vernietiging van het ontslag op staande voet en veroordeling van werkgever tot toelating van werknemer tot de bedongen arbeid. Subsidiar verzoekt werknemer de betaling van een billijke vergoeding wegens de onregelmatige opzegging van de arbeidsovereenkomst en van de transitievergoeding. Werknemer legt hieraan ten grondslag dat het filmpje van de skivakantie in Frankrijk van een eerdere vakantie was en pas later is gepost. Daarom is er volgens werknemer geen sprake van een dringende reden.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Partijen twisten weliswaar over de vraag wanneer het ontslag op staande voet door werkgever is gegeven, maar de kantonrechter neemt als vaststaand aan dat werkgever werknemer op 31 januari 2022 op staande voet heeft ontslagen en dat hij hem daarvan bij aangetekende brief van diezelfde dag in kennis heeft gesteld onder mededeling van de aan het ontslag ten grondslag gelegde reden. Dat de aangetekend verzonden ontslagbrief werknemer niet op 1 februari 2022 heeft bereikt en hij de brief ook niet bij PostNL heeft afgehaald, komt voor zijn rekening en risico. Het partijdebat over de (al dan

niet) rechtsgeldigheid van het ontslag op staande voet heeft zich toegespitst op de door werkgever – mede – aan het ontslag ten grondslag gelegde feiten en omstandigheden die zich in en omstreeks de laatste week van januari 2022 hebben voorgedaan. De kantonrechter komt op grond van hetgeen partijen over en weer hebben aangevoerd tot de slotsom dat werkgever eind januari 2022 met zijn dochter op skivakantie in Frankrijk is geweest en dat niet is komen vast te staan dat hij een coronabesmetting heeft doorgemaakt, noch dat hij er redelijkerwijs van uit heeft mogen gaan dat hij mogelijk besmet was. Daartoe overweegt de kantonrechter dat werknemer zich voorafgaand en in de loop van dit geding wisselend heeft uitgelaten over zijn testgedrag en zijn vakantie. Wat betreft de vraag naar het bestaan van (de kans op) een coronabesmetting van werknemer aan het einde van de maand januari 2022, heeft hij volstaan met het overleggen van (screenshots van) een niet-gepersonaliseerde GGD-testafspraken op en niet-gepersonaliseerde testuitslag van 28 januari 2022. Maken de wisselende uitlatingen van werknemer en het ontbreken van een aan werknemer te liëren positieve testuitslag al dat zijn stelling, dat hij vanwege (de kans op) een coronabesmetting niet kon komen werken, op voorhand niet plausibel is, ook kan hij niet worden gevolgd in de manier waarop hij betwist dat hij eind januari 2022 op skivakantie in Frankrijk is geweest. Belangrijker nog vindt de kantonrechter het verweer van werkgever – ondersteund door een schriftelijke verklaring, WhatsApp-berichten en een tankstationbon – dat werknemer werkzaamheden heeft verricht in de periode waarin hij naar zijn zeggen op vakantie zou zijn geweest. Een en ander leidt tot de slotsom dat werknemer naar het oordeel van de kantonrechter onwaarheid heeft gesproken over de reden voor zijn afwezigheid en dat hij toen, voorwendend corona te hebben opgelopen, op skivakantie naar Frankrijk is geweest. Dat is een dringende reden voor ontslag op staande voet, zodat de arbeidsovereenkomst op 31 januari 2022 rechtsgeldig is beëindigd.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 20-05-2022

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2022:1919

Zaaknummer: 9775444 UE VERZ 22-80 LH/1040

Rechters: A.R. Creutzberg

Advocaten: R.F. Runday en P.M. Hoogstad

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW