

RECHTSPRAAK

werknemer/Envido Contractmanagement 4 B.V.

Ontslag op staande voet beveiligingsmedewerker (die na ziekmelding passende arbeid verricht) wegens verlaten object zonder overleg met werkgever, is niet rechtsgeldig. Afwijzing voorwaardelijk ontbindingsverzoek vanwege reflexwerking opzegverbod en ontbreken redelijk grond.

Feiten

Op de arbeidsovereenkomst van werknemer is de cao Particuliere Beveiliging (hierna: de cao) van toepassing verklaard. Werknemer is op staande voet ontslagen, omdat hij op 1 februari 2017 het wooncomplex in Rijswijk, alwaar hij de huismeesterpost bemande, heeft verlaten zonder daarover overleg te plegen met de werkgever. Werknemer verzoekt vernietiging van het ontslag op staande voet. Hij stelt dat geen sprake is van een dringende reden. Het door de werknemer verlaten van zijn werkplek kan, gelet op de arbeidsongeschiktheid van de werknemer en het feit dat hij zich heeft afgemeld bij de voor hem gebruikelijke persoon, niet als zodanig ernstig aangemerkt worden dat het dienstverband niet zou kunnen worden voortgezet.

Oordeel

Geen dringende reden

In zijn algemeenheid heeft de kantonrechter begrip voor het feit dat de werkgever van haar medewerkers verlangt dat zij een aan hem of haar ter bewaking toevertrouwd object niet onbeheerd achterlaten, en dat, indien de medewerker zich niet aan deze afspraak houdt, in beginsel ontslag op staande voet wordt verleend. In het onderhavige geval ligt dat anders vanwege de arbeidsongeschiktheid van de werknemer ten tijde van het incident. De werknemer heeft op 9 januari 2017 te kennen gegeven dat hij niet lekker in zijn vel zit en zich op 11 januari 2017 ziek gemeld. De bedrijfsarts heeft vervolgens op 13 januari 2017 geadviseerd de werknemer aangepaste werkzaamheden te laten verrichten 'rekening houdend met het niet optimaal functioneren en het uit balans zijn van de werknemer'. Op 27 januari 2017 heeft de bedrijfsarts wederom geadviseerd de werknemer aangepaste werkzaamheden te laten verrichten 'rekening houdend met zijn beperkingen'. Naar het oordeel van de kantonrechter had de werkgever, gelet op de door de bedrijfsarts geconstateerde en bij de werkgever bekende

beperingen (te weten energetische beperkingen, beperkingen in persoonlijk en sociaal functioneren en concentratieproblemen), de werknemer niet alleen op de huismeesterpost mogen inroosteren. Het enkele feit dat het bemannen van een huismeesterpost inderdaad aangepaste werkzaamheden zijn ten opzichte van het beveiligingswerk bij de HTM, en het feit dat de werknemer heeft ingestemd deze werkzaamheden te zullen verrichten, maakt niet dat gesproken kan worden van aangepaste werkzaamheden rekening houdend met de beperkingen van de werknemer. Dat de werknemer zich vervolgens slechts heeft afgemeld bij de heer M en geen contact heeft opgenomen met de afdeling Planning kan hem, gelet op de door de werknemer ervaren klachten en gezien het feit dat de werknemer zich op 5 januari 2017 eveneens alleen bij de heer M heeft afgemeld zonder dat hij erop is geweest dat hij contact moest opnemen met de afdeling Planning, niet dusdanig worden verweten dat een ontslag op staande voet gerechtvaardigd is. Bovendien is het altijd het bedrijfsrisico van de werkgever dat een werknemer tijdens werktijd ziek wordt en dat hij niet langer in staat is te werken, ongeacht hetgeen artikel 19 van de cao bepaalt. Het ontslag op staande voet wordt vernietigd.

Afwijzing voorwaardelijk ontbindingsverzoek

Ten aanzien van het voorwaardelijk ontbindingsverzoek (e-grond of g-grond) wordt geoordeeld dat dit op grond van de reflexwerking van het opzegverbod bij ziekte wordt afgewezen. Ten overvloede wordt geoordeeld dat ook geen sprake is van een redelijke grond.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 09-06-2017

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2017:6223

Zaaknummer: 5858186 \ RP VERZ 17-50197

Rechters: C.W.D. Bom

Advocaten: A.E.M. de Ruijter en M. de Koning

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW, 7:681 BW en 7:671b BW