

RECHTSPRAAK

werkneemster/werkgeefster

Werkneemster is ten onrechte op staande voet ontslagen vanwege een ‘valse’ ziekmelding. Het is niet aan een werkgever om te beoordelen of een medewerker echt ziek is of niet. Die beoordeling is voorbehouden aan bedrijfs- en verzekeringsartsen. Vernietiging ontslag op staande voet.

Feiten

Werkneemster is sinds 1 november 2017 in dienst van werkgeefster, laatstelijk als arts. Op 21 januari 2019 is het tijdens een managementoverleg tot een confrontatie gekomen tussen werkneemster en de directeur van werkgeefster (hierna: de heer X). Werkneemster heeft daarop voorgesteld een gesprek in te plannen met een neutrale derde erbij om tot een oplossing van het conflict te komen. Gesprekken in het bijzijn van twee collega's hebben geen oplossing geboden en de heer X heeft daaropvolgend aangegeven geen behoefte te hebben aan mediation. Werkneemster heeft zich op 6 februari 2019 ziek gemeld. Diezelfde ochtend heeft de heer X een e-mail aan werkneemster verzonden waarin staat dat er een dag eerder een brief naar haar is gestuurd waarin staat dat zij op staande voet is ontslagen. Ook wordt in de e-mail opgemerkt dat de ziekmelding 'in ieder geval fake' is. Werkneemster verzoekt thans een verklaring voor recht dat zij zich op of omstreeks 6 februari 2019 niet schuldig heeft gemaakt aan het veroorzaken van een dringende reden voor ontslag op staande voet. Ook verzoekt zij de kantonrechter de opzegging te vernietigen.

Oordeel

Is werkneemster op staande voet ontslagen?

De kantonrechter overweegt dat werkgeefster het ontslag in de e-mail van 6 februari 2019 niet alleen schriftelijk mede heeft gedeeld, maar dat ook uit de feitelijke gedragingen van werkgeefster (het niet honoreren van verzoeken het ontslag in te trekken en het staken van de salarisbetaling) blijkt dat werkneemster op 6 februari 2019 op staande voet is ontslagen. Uit niets blijkt dat werkgeefster het ontslag op staande voet niet zo bedoeld heeft, terwijl zij wel meerdere keren de kans heeft gehad om aan te geven dat werkneemster niet is ontslagen of het ontslag in te trekken.

Was het ontslag op staande voet terecht?

In de e-mail van 6 februari 2019 is werkneemster medegedeeld dat haar ziekmelding eerder die dag nep zou zijn. De kantonrechter zal daarom moeten beoordelen of er inderdaad sprake is van een valse ziekmelding en of dat een dringende reden is die ontslag op staande voet rechtvaardigt. Er is geen rapport van een bedrijfs- of verzekeringsarts overgelegd waaruit blijkt dat werkneemster zich onder valse voorwendselen heeft ziekgemeld. Het is verder niet aan de heer X om te beoordelen of een van zijn medewerkers echt ziek is of niet. Het vermoeden van werkgeefster dat werkneemster niet echt ziek was, wordt verder op geen enkele wijze onderbouwd. De reden van ontslag is dan ook op niets gebaseerd. De conclusie is daarmee dat een dringende reden voor het ontslag op staande voet ontbreekt. De verzochte vernietiging van de opzegging wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 10-07-2019

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2019:4631

Zaaknummer: 7653115

Rechters: J. Wolbrink

Advocaten: J. Pluis

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