

RECHTSPRAAK

## **werkneemster/MZGN Dentem Clinic B.V.**

***Dentem heeft onvoldoende feiten en omstandigheden gesteld om aan te tonen dat werkneemster 'glashard' heeft gelogen over haar werkzaamheden bij een derde, terwijl zij zich bij Dentem had ziekgemeld. Ontslag op staande voet niet rechtsgeldig.***

### *Feiten*

Werkneemster is op 1 februari 2001 in dienst getreden bij Dentem. Op 27 mei 2019 heeft werkneemster zich ziek gemeld. Bij brief van 4 juli 2019 is werkneemster, na hoor en wederhoor, op staande voet ontslagen. De reden voor het ontslag is – kort gezegd – dat werkneemster, ondanks haar volledige arbeidsongeschiktheid, nog steeds werkzaam zou zijn als preventieassistente bij tandartspraktijk Wateringseveld. Werkneemster legt zich neer bij het gegeven ontslag en verzoekt een billijke vergoeding.

### *Oordeel*

Het standpunt van werkneemster dat het ontslag op staande voet in de omstandigheden van dit geval niet in stand zou zijn gebleven treft doel. Dat werkneemster, ondanks haar ziekmelding bij Dentem, toch bij tandartsenpraktijk Wateringseveld is blijven werken zonder dit te melden bij Dentem is weinig fraai maar Dentem heeft onvoldoende feiten en omstandigheden gesteld die – indien bewezen – tot het oordeel zouden kunnen en moeten leiden dat werkneemster 'glashard' gelogen heeft over haar werkzaamheden bij tandartsenpraktijk Wateringseveld. Toen zij p 3 juli 2019 daarnaar werd gevraagd heeft zij immers ook volgens Dentem zelf die werkzaamheden tegenover Dentem bevestigd, zij het dat er onduidelijkheid is blijven bestaan tussen partijen over de omvang van die werkzaamheden. Dentem had met een mindere maatregel dan ontslag op staande voet moeten voldoen. Verder zijn de feiten en omstandigheden wel verwijtbaar, maar niet dusdanig ernstig dat sprake is van ernstige verwijtbaarheid. Aan werkneemster wordt een transitievergoeding toegekend. Ten aanzien van de billijke vergoeding ziet de rechter aanleiding om werkneemster een billijke vergoeding van zes maanden salaris toe te kennen. De overige omstandigheden die door werkneemster zijn aangevoerd, zijn voldoende verdisconteerd in de transitievergoeding. Nu werkneemster zich heeft neergelegd bij het ontslag, is de opzegging niet meer als onregelmatig aan te merken en komt aan werkneemster geen vergoeding wegens onregelmatige opzegging toe.

**Instantie:** Rechtbank Den Haag

**Datum uitspraak:** 25-10-2019

**ECLI:** ECLI:NL:RBDHA:2019:12061

**Zaaknummer:** 8013634 RP VERZ 19-50518

**Advocaten:** A.M.R. de Vaal en P. de Ruiter

**Wetsartikelen:** 7:625 BW, 7:672 BW, 7:681 BW en 7:686a BW