

RECHTSPRAAK

Werkneemster is onterecht op staande voet ontslagen omdat zij geen gehoor gaf aan het verzoek van werkgeefster op de derde ziektedag de beschikbaar gestelde bedrijfseigendommen in te leveren. Arbeidsovereenkomst wordt ontbonden op de g-grond. Aanhouding zaak vanwege onduidelijkheid over datum indiensttreding.

Feiten

Evrew Ednav B.V. h.o.d.n. Easy Medical Devices (hierna: EMD) is een “jonge” organisatie die zich richt op de markt van de medische hulpmiddelen. Werkneemster is in het najaar van 2018 (volgens werkneemster per 1 september 2018, volgens EMD met ingang van 1 november 2018), op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, in dienst bij EMD in de functie van commercieel consultant met een arbeidsduur van 40 uur per week. De arbeidsovereenkomst is vervolgens met ingang van 1 maart 2019 omgezet in een voor onbepaalde tijd. Medio 2019 heeft zich bij werkneemster PTSS ontwikkeld, waarmee de bestuurder van EMD bekend was. Op 3 februari 2020 heeft werkneemster zich bij EMD ziek gemeld met klachten van overspannenheid/burn out. Op 5 februari 2020 heeft zij, nadat zij bij haar huisarts was geweest, aan EMD gemeld dat zij op advies van haar huisarts twee weken rust zou houden. De bestuurder van EMD heeft dezelfde dag aangegeven dat hij die middag de beschikbaar gestelde auto, computer en telefoon wilde ophalen. Werkneemster heeft hierop – kort samengevat – geantwoord dat zij deze middelen op grond van de arbeidsovereenkomst niet (direct) hoeft in te leveren. Diezelfde dag heeft de bestuurder van EMD werkneemster circa 50 keer gebeld en heeft tussen hem en werkneemster het berichtenverkeer per telefoon plaatsgevonden over de bereikbaarheid en het inleveren van de spullen. De bestuurder is daarna naar het appartementencomplex waar werkneemster woont gereden en heeft zich een uur/anderhalf uur opgehouden in het trappenhuis, voor de deur van werkneemster. Op 6 februari 2020 heeft EMD werkneemster op staande voet ontslagen. Op 13 februari 2020 heeft werkneemster de bedrijfsauto, tankpas, demonstratiematerialen, sleutels en telefoon ingeleverd en op 17 februari 2020 de laptop. Werkneemster verzoekt onder meer vernietiging van de opzegging. EMD verzoekt onder meer voorwaardelijk, voor het geval het ontslag op staande voet wordt vernietigd, om de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden op grond van primair de e-grond, subsidiair de g-grond en meer subsidiair de i-grond. Werkneemster heeft na het door EMD ingediende verweerschrift met een zelfstandig (tegen)verzoek tot ontbinding, ook een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst ingediend.

Oordeel

Ontslag op staande voet

Anders dan door EMD gesteld heeft werkneemster niet geweigerd contact op te nemen met EMD, integendeel zij heeft blijkens haar berichten EMD adequaat geïnformeerd over haar ziekmelding en het door de huisarts gegeven advies. Dat werkneemster, ondanks de ongepaste druk van de bestuurder, niet gelijk alle door hem gewenste bedrijfseigendommen heeft afgegeven betekent niet dat zij geen contact opnam. Evenmin is gebleken dat werkneemster afspraken met klanten heeft laten lopen zonder die, althans EMD, te informeren. EMD was van haar ziekmelding op de hoogte. Het is vervolgens aan EMD en niet aan werkneemster om haar werk verder te organiseren en/of afspraken af te zeggen dan wel te laten overnemen. Nu de twee hier besproken verwijten ten onrechte door EMD worden gemaakt kunnen die de beweerdelijke dringende redenen niet dragen. Ook het verwijt dat werkneemster niet direct op 5 februari 2020 al haar bedrijfseigendommen heeft ingeleverd, levert geen dringende reden op. Op grond van artikel 6.8 van de arbeidsovereenkomst was EMD eerst na vier weken arbeidsongeschiktheid gerechtigd de auto, zonder enige vergoeding daar tegenover te stellen, in te nemen. EMD heeft ter zitting erkend, althans niet gemotiveerd betwist, dat werkneemster tevens privé gebruik mocht maken van de laptop en telefoon van het werk. Derhalve was werkneemster niet gehouden deze (zo kort na aanvang van haar ziekte) af te geven.

Ontbinding van de arbeidsovereenkomst

Voor zover het verzoek tot ontbinding van EMD (subsidiair) is gebaseerd op een verstoorde relatie tussen partijen zal dat worden toegewezen nu partijen het erover eens zijn dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding. Nu partijen geen overeenstemming hebben over de datum van indiensttreding en de hoogte van de transitievergoeding ook mogelijk van belang is voor de billijke vergoeding, en onduidelijkheid over de hoogte daarvan tot executieproblemen kan leiden, zal werkneemster in de gelegenheid gesteld worden bij akte te bewijzen dat zij op 1 september 2018 in dienst is getreden en niet zoals door EMD is gesteld op 1 november 2020. Mocht EMD overgaan tot intrekking van haar ontbindingsverzoek, dan zal het verzoek van werkneemster alsnog beoordeeld worden.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 08-05-2020

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2020:2574

Zaaknummer: 8397799 \ HA VERZ 20-32

Rechters: E.W. de Groot

Advocaten: L.G. Hirdes en S.J. Heijtlager

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:671b BW en 7:671c BW