

RECHTSPRAAK

Werknemer die tijdens ziekte werkzaamheden verricht in zijn eigen eetcafé, is niet onverwijld op staande voet ontslagen.*Feiten*

Werknemer is sinds 1995 in dienst bij Bilfinger Scaffolding B.V. (hierna: Bilfinger), laatstelijk in de functie van meewerkend voorman. Werknemer heeft begin 2020 knieklachten gekregen, maar is zijn werkzaamheden blijven uitvoeren. In februari 2021 is Bilfinger ervan op de hoogte geraakt dat werknemer een eetcafé heeft gekocht. Werknemer heeft zich op 22 februari 2021 ziek gemeld wegens knieklachten. Tot 17 maart 2021 heeft werknemer nog wel werkzaamheden verricht en heeft hij voor Bilfinger het Enecoproject afgerond. Werknemer heeft daarna op enkele dagen enkele uren aangepast werk verricht. In maart 2021 heeft werknemer berichten over zijn eetcafé op sociale media geplaatst. Op 20 april 2021 heeft Bilfinger werknemer gebeld over het uitvoeren van aangepast werk. Werknemer geeft aan dat hij daartoe niet in staat is. Op 29 april 2021 is werknemer op het spreekuur van bedrijfsarts verschenen. De bedrijfsarts heeft werknemer geschikt geacht voor aangepast werk. Werknemer heeft op 21 mei 2021 ten aanzien van het advies van de bedrijfsarts een second opinion gevraagd. Het onderzoeksbureau 4itrust heeft in opdracht van Bilfinger op 17, 18 en 19 juni 2021 werknemer geobserveerd in het eetcafé en hiervan een rapportage opgesteld. Op 23 juni 2021 heeft Bilfinger werknemer geconfronteerd met de rapportage van 4itrust en is hij op staande voet ontslagen. Op 25 juni 2021 heeft Bilfinger een brief met de ontslagreden aan werknemer gestuurd. Werknemer verzoekt de kantonrechter de opzegging van het dienstverband door Bilfinger te vernietigen.

Oordeel

De kantonrechter stelt vast dat uit het feitencomplex volgt dat zowel werknemer als Bilfinger steken heeft laten vallen. De kantonrechter is van oordeel dat het handelen van werknemer niet zo ernstig is geweest dat Bilfinger het zwaarste middel moest inzetten, namelijk werknemer, na een vlekkeloos dienstverband van ruim 26 jaar, op staande voet te ontslaan. Bovendien komen niet alle door Bilfinger aangedragen redenen vast te staan en is in het kader van de onverwijldheid van belang dat Bilfinger al enige tijd op de hoogte was van het feit dat werknemer een eigen eetcafé had gekocht en daarin (enige) werkzaamheden uitvoerde. Om tot deze conclusie te komen heeft de kantonrechter acht geslagen op het volgende. Vaststaat dat Bilfinger al sinds februari 2021 van het eetcafé van werknemer wist. Tegen deze achtergrond kan de kantonrechter Bilfinger niet volgen in haar stelling dat zij pas na het onderzoeksrapport van 4iTrust van 22 juni 2021 op de hoogte is geraakt van de nevenactiviteiten van werknemer voor zijn eigen onderneming en tijdens

arbeidsongeschiktheid. Ook wordt Bilfinger niet gevold in haar stelling dat pas nadat het eetcafé op 18 mei 2021 ter sprake is gekomen, het vermoeden is gerezen dat zich een dringende reden tot ontslag van werknemer voordeed en hij dusdanig ernstig in strijd met de volgens Bilfinger geldende bedrijfsregels (of complianceregele) heeft gehandeld en onderzoek nodig was om de exacte rol van werknemer binnen het eetcafé te onderzoeken. Van een onverwijld gegeven ontslag op staande voet is volgens de kantonrechter dan ook geen sprake. Ook inhoudelijk is de kantonrechter van oordeel dat het ontslag geen stand zal houden. Ten eerste merkt de kantonrechter op dat het onderzoeksrapport slechts een beperkt beeld geeft van de situatie omdat werknemer 2,5 dag is geobserveerd. Eveneens is van belang dat de knieklachten van werknemer niet de enige (en hoofd)reden is dat werknemer zijn werkzaamheden niet verricht. De gezondheidsproblematiek van werknemer is grotendeels werkgerelateerd. Dat werknemer herhaaldelijk alles in het werk heeft gesteld om niet tot een oplossing te komen voor de niet-medische belemmeringen zoals Bilfinger stelt, ziet de kantonrechter niet. Omdat het ontslag op staande voet geen standhoudt, wordt Bilfinger veroordeeld tot betaling van de gefixeerde schadevergoeding en transitievergoeding. Ten slotte ziet de kantonrechter aanleiding de billijke vergoeding vast te stellen op nihil, gelet op het feit dat ook werknemer een verwijt kan worden gemaakt. Werknemer heeft immers niet willen communiceren over zijn nevenactiviteiten, maar daarover wel berichten geplaatst op sociale media en hij heeft e-mails van Bilfinger genegeerd die ervoor moesten zorgen dat de mediation werd opgestart. Door dit handelen zijn de arbeidsverhoudingen (nog meer) onder druk komen te staan.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 04-11-2021

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2021:5104

Zaaknummer: 9402565 \ AR VERZ 21-60

Rechters: R.Tj. Terpstra

Advocaten: E. Visser en M.C.V. Dornstedt

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW