

RECHTSPRAAK

Zie ook AR 2022-0625. Ontslag op staande voet rechtsgeldig gegeven. Werkneemster verrichtte tijdens arbeidsongeschiktheid geen re-integratiewerkzaamheden, maar wel vergelijkbare werkzaamheden voor een derde. Transitievergoeding wordt wel toegewezen omdat er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen.

Feiten

Werkneemster is op 1 juni 2018 in dienst getreden bij Klinisch Centrum Nootdorp B.V. (hierna: KCN). De bedrijfsarts heeft als eerste verzuimdatum van werkneemster 4 januari 2021 geregistreerd. Op 3 maart 2021 is werkneemster begonnen met re-integreren op de werklocatie. Deze re-integratiewerkzaamheden zijn op 9 juni 2021 gestaakt omdat werkneemster onvoldoende belastbaarheid ervaarde. In ieder geval in de periode van maart tot en met juni 2021 is werkneemster (via het uitzendbureau van haar zwager) werkzaam geweest bij een andere zorginstelling. Op vrijdag 18 juni 2021 heeft KCN ontdekt dat werkneemster gedurende die periode werkzaam is geweest bij de andere zorginstelling. Op maandag 21 juni 2021 heeft tussen KCN en werkneemster een gesprek plaatsgevonden, waarin KCN werkneemster heeft voorgehouden dat zij op 18 juni 2021 heeft gehoord dat werkneemster ondanks haar ziekmelding werkzaam is geweest bij een andere zorginstelling. Werkneemster heeft dit tijdens het gesprek ontkend. Op donderdag 24 juni 2021 is werkneemster op staande voet ontslagen. In de ontslagbrief heeft KCN aangegeven dat zij gelet op de ontkenning van werkneemster in het gesprek uit het oogpunt van de zorgvuldigheid nader onderzoek heeft gedaan naar de bewijsbaarheid van de vermeende dringende reden. Voorts heeft KCN aangegeven dat werkneemster, door tijdens arbeidsongeschiktheid werkzaamheden elders te verrichten en niet te re-integreren maar wel loon doorbetaald te krijgen, in strijd met de belangen van KCN en met het nevenwerkzaamhedenverbod heeft gehandeld. Tussen partijen is in geschil of het ontslag op staande voet rechtsgeldig is gegeven.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt allereerst dat de opzegging onverwijld is geweest. KCN heeft terecht aangevoerd dat zij werkneemster eerst diende te horen over de vermoedelijke situatie. Door de ontkenning van werkneemster werd KCN gedwongen concrete bewijzen te vergaren van de dwingende reden. Aangezien het ontslag op staande voet een *ultimum remedium* is, wordt van een werkgever verwacht in korte tijd een gedegen onderzoek te verrichten alvorens over te gaan tot ontslag. KCN heeft aldus juist gehandeld. Ten aanzien van de dringende reden

oordeelt de kantonrechter als volgt. Werkneemster heeft de dringende reden als zodanig – het tijdens arbeidsongeschiktheid werken bij een derde – uiteindelijk erkend, zodat deze daarmee vaststaat. Vervolgens is de vraag of dit een dringende reden in de zin van de wet is.

Werkneemster heeft zich op het standpunt gesteld dat geen sprake is van een *dringende* reden, omdat haar arbeidsongeschiktheid (voornamelijk) verband zou houden met de werkomgeving van KCN, met name de onveilige sfeer waaraan KCN niets deed. De kantonrechter overweegt dat deze stelling niet wordt ondersteund door de voorhanden stukken, zoals die van de werkvermogenspecialist. Daar komt bij dat werkneemster pas bij verzoekschrift heeft erkend dat zij tijdens haar arbeidsongeschiktheid bij een derde werkzaamheden heeft verricht en dat de arbeidsongeschiktheid in verband wordt gebracht met de werkomgeving bij KCN. Aldus ontbreken voor de kantonrechter aanknopingspunten om de stelling van werkneemster te kunnen volgen. De voorgaande omstandigheden in aanmerking genomen, is naar het oordeel van de kantonrechter sprake van een dringende reden in de zin van de wet. Werkneemster heeft tijdens haar arbeidsongeschiktheid (vergelijkbare) werkzaamheden verricht bij een derde in plaats van (verder) te re-integreren bij KCN, terwijl hiervoor geen rechtvaardiging is gebleken. Ook de gevolgen van het ontslag op staande voet voor werkneemster heeft de kantonrechter bij haar oordeel meegewogen. De slotsom is dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is gegeven. Wel is de kantonrechter van oordeel dat KCN aan werkneemster de transitievergoeding verschuldigd is, omdat weliswaar sprake is van een dringende reden, maar geen sprake is van *ernstig* verwijtbaar handelen maar hooguit van verwijtbaar, laakbaar handelen. Werkneemster heeft ook bestreden dat haar handelen als ernstig verwijtbaar kan worden gekwalificeerd, terwijl KCN verder niet heeft aangevoerd waarom de handelwijze van werkneemster niettemin als *ernstig* verwijtbaar moet worden gekwalificeerd. Meegewogen bij haar oordeel heeft de kantonrechter dat werkneemster niet of niet volledig belastbaar werd bevonden voor het eigen werk. Tot slot wordt de door KCN gevorderde gefixeerde schadevergoeding afgewezen. Werkneemster heeft zich in dit kader beroepen op het ontbreken van opzet of schuld. De kantonrechter gaat daarin mee. Partijen hebben gedurende lange tijd langs elkaar heen gepraat. Zij verkeerden ieder in een andere veronderstelling. Zo had KCN de indruk dat werkneemster het naar haar zin had. KCN was dan ook geschokt dat werkneemster voor een derde werkzaamheden bleek te verrichten tijdens haar arbeidsongeschiktheid. Werkneemster voelde zich evenwel onveilig op haar werk. Beide partijen voelen zich in hun vertrouwen jegens de ander geschonden waardoor een situatie kon ontstaan waarin verkeerde keuzes zijn gemaakt. In het licht van deze omstandigheden kan de kantonrechter niet tot de conclusie komen dat sprake is van opzet of schuld aan de zijde van werkneemster.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 27-01-2022

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2022:3916

Zaaknummer: 9407354 RP VERZ 21-50531 en 9407379 RP VERZ 21-50532

Rechters: E.A.W. Schippers

Advocaten: L.L.M.M. Smeets en D.M. Edelenbosch-Illingworth

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW