

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet is niet onverwijld gegeven en niet vast is komen te staan dat sprake is van een dringende reden. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden op de e-grond, nu werknemer heeft geweigerd een machtiging af te geven voor de verzekeraar van werkgever.*Feiten*

Werknemer is op 1 januari 2021 op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in dienst getreden bij Troost Machinehandel B.V. (hierna: Troost). Werknemer heeft zich op 11 juni 2021 ziekgemeld bij Troost. Op 22 juli 2021 heeft tussen partijen een voortgangsgesprek plaatsgevonden, waarbij Troost aan werknemer heeft medegedeeld dat zij geen vertrouwen meer heeft in een zinvolle voortzetting van het dienstverband. Bij brief van 23 augustus 2021 heeft Troost aan werknemer laten weten dat zij graag het dienstverband in goed overleg wenst te beëindigen. De gemachtigde van werknemer heeft bij brief van 3 september 2021 Troost laten weten dat werknemer niet wenst mee te werken aan een beëindiging van de arbeidsovereenkomst. De bedrijfsarts heeft meermaals periodieke evaluaties opgesteld. In de laatste periodieke evaluatie heeft de bedrijfsarts gerapporteerd dat het herstel van werknemer stagneert vanwege een arbeidsconflict en de bedrijfsarts heeft geadviseerd mediation te starten. In januari 2022 heeft Troost aan een extern bedrijf opdracht gegeven om onderzoek te doen naar de dagelijkse bezigheden van werknemer. Bij e-mail van 21 januari 2022 heeft de gemachtigde van werknemer geïnformeerd naar de bereidheid van Troost om het mediationtraject op te starten. Op 25 januari 2022 heeft de gemachtigde van Troost de gemachtigde van werknemer bericht dat zij het vermoeden heeft dat werknemer elders aan het werk is. Bij e-mail van 28 januari 2022 heeft de gemachtigde van werknemer gereageerd dat hij niet elders aan het werk is en Troost verzocht mee te werken aan mediation. Het externe bedrijf heeft in de rapportage van bevindingen geconcludeerd dat werknemer volledige werkdagen actief is bij of voor een ander bedrijf. Werknemer is op 1 februari 2022 op staande voet ontslagen. Werknemer verzoekt vernietiging van het ontslag op staande voet.

Oordeel

Werknemer heeft gesteld dat het gegeven ontslag op staande voet niet onverwijld is gegeven. Naar het oordeel van de kantonrechter is in de gegeven omstandigheden niet gebleken dat Troost te lang heeft gewacht met het geven het van ontslag. Daarnaast volgen de gronden voor het ontslag duidelijk uit de ontslagbrief. Vervolgens heeft werknemer zich op het standpunt gesteld dat er geen sprake is van een dringende reden voor het ontslag op staande voet. Troost

heeft in haar ontslagbrief aan het ontslag op staande voet ten grondslag gelegde dat werknemer in strijd heeft gehandeld met het nevenwerkzaamhedenbeding en/of de re-integratieverplichtingen. Bovendien is werknemer tijdens zijn ziekte elders werkzaam is geweest en heeft hij het vermoeden dat er in strijd met het nevenwerkzaamhedenbeding tijdens ziekte elders wordt gewerkt, betwist. Ten aanzien van het in strijd handelen met de re-integratieverplichtingen heeft werknemer gesteld dat de bedrijfsarts heeft geconcludeerd dat er geen sprake is van mogelijkheden voor werkhervatting en werknemer niet in staat wordt geacht om te kunnen re-integreren op zijn eigen werkplek. Van handelen in strijd met de re-integratieverplichtingen is dan ook geen sprake. Werknemer heeft verder gesteld dat hij geen werkzaamheden heeft verricht voor derden. Werknemer is wel op de door het externe bedrijf vastgestelde plekken geweest, maar hij is bevriend met de directeur van het betreffende bedrijf. De muren kwamen thuis op hem af, dus daarom is hij tijd gaan doorbrengen bij die vriend. Het is door deze betwisting van werknemer niet vast komen te staan dat hij werkzaam is geweest voor een ander bedrijf. De kantonrechter kan niet vaststellen dat werknemer dringende redenen heeft gegeven die een ontslag op staande voet rechtvaardigen. Het verzoek tot vernietiging van het ontslag op staande voet wordt toegewezen. Hiermee wordt toegekomen aan het tegenverzoek van Troost, inhoudende een ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens verwijtbaar handelen, bestaande uit het meewerken aan de ondertekening van een machtiging die de verzekeraar van Troost nodig heeft om te kunnen vaststellen of de kosten van de arbeidsongeschiktheid van werknemer voor vergoeding in aanmerking komen. Werknemer heeft gesteld dat sprake is van een misverstand, maar op de mondelinge behandeling heeft hij verklaard dat hem op 10 december 2021 duidelijk was om welke machtiging het ging en hij toen bewust de keuze heeft gemaakt om deze niet te tekenen wegens principiële bezwaren. De kantonrechter acht de weigering van werknemer, waarbij hij zonder voldoende aantoonbaar redelijk belang Troost de kans ontnemt zijn loonkosten bij ziekte te claimen bij haar verzekeraar, weliswaar niet ernstig verwijtbaar maar wel zodanig verwijtbaar dat van Troost in redelijkheid niet gevergd kan worden dat zij de arbeidsovereenkomst met werknemer laat voortduren.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 22-06-2022

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2022:5304

Zaaknummer: KTN-9755155_21062022

Rechters: P. Joele

Advocaten: J.S. Dallinga, P.F. van den Brink en M.A.W. Holdtgreffe

Wetsartikelen: 7:669 BW en 7:677 BW