

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet. Dringende reden. Werknemer heeft onjuiste en onvolledige mededelingen gedaan over de ernst van zijn beperkingen en over zijn arbeidsmogelijkheden tijdens ziekte.*Feiten*

Werknemer is per 1 april 2020 voor onbepaalde tijd in dienst getreden bij werkgeefster als monteur. Op 23 maart 2021 heeft werknemer zich ziek gemeld. Op 17 februari 2022 hebben werknemer en werkgeefster de eerstejaarsevaluatie opgesteld, in samenspraak met de bedrijfsarts waarin staat dat werknemer door zijn beperkingen geen auto kan rijden en niet naar kantoor of het buitenterrein kan komen. Een dag later hoort werkgeefster dat een van haar medewerkers werknemer in een auto heeft zien rijden. Kort daarna is op initiatief van werkgeefster iemand langsgegaan bij de nieuwe woning van werknemer, waar werknemer kluswerkzaamheden aan het verrichten was. Bij werkgeefster is hierdoor het vermoeden ontstaan dat werknemer tegen haar heeft gelogen over zijn beperkingen. Daarom heeft werkgeefster een recherchebureau ingeschakeld. Op 30 maart 2022 hebben werknemer en werkgeefster een gesprek via WhatsApp. Daarin wordt onder andere gevraagd of werknemer kan autorijden. Hierop reageert hij: "Helaas kan ik dat niet, hopelijk wordt na de mri-scan meer duidelijk wat en hoe verder." De avond van 30 maart 2022 krijgt het recherchebureau een melding dat in de rechercheauto is ingebroken. Het blijkt dat de vrouw van werknemer de camera uit de auto heeft gehaald. Het recherchebureau heeft onderweg naar de woning van werknemer werkgeefster op de hoogte gebracht van zijn bevindingen van de observatie. Op grond van deze bevindingen is werknemer op staande voet ontslagen. Werknemer verzoekt onder meer vernietiging van de opzegging en een verklaring voor recht dat aan de arbeidsovereenkomst tussen partijen geen einde is gekomen.

Oordeel

Werknemer heeft erkend dat hij kluswerkzaamheden aan zijn huis heeft verricht, terwijl hij ziek was gemeld, maar heeft verklaard dat hij slechts de kluswerkzaamheden heeft verricht die hij kon met zijn beperkingen. Gezien het rapport van het recherchebureau vindt de kantonrechter deze verklaring niet geloofwaardig. Op de foto's in het rapport is onder andere duidelijk te zien dat werknemer veel trekkende en duwende bewegingen maakt en dat hij (zware) spullen tilt, terwijl dit bewegingen zijn waarvan in de eerstejaarsevaluatie staat dat werknemer deze beperkt kan. Werknemer heeft ook erkend dat hij wel auto kan rijden, maar alleen in een automaat. Volgens werknemer zijn alle bedrijfsauto's en -bussen van werkgeefster handgeschakeld, en is het rijden van deze voertuigen te belastend voor zijn linker knie. De kantonrechter begrijpt niet dat werknemer meerdere keren heeft verklaard dat

hij geen auto kan rijden en daardoor niet naar het werk kan komen zonder daaraan toe te voegen dat hij wel in een automaat kan rijden. Temeer nu werkgeefster heeft uitgelegd dat 80% van de door haar gebruikte auto's en bussen een automatisch schakelsysteem hebben. Het lag op de weg van werknemer om aan werkgeefster kenbaar te maken dat hij wel in een automaat kon rijden, zodat werkgeefster daar rekening mee had kunnen houden. Werknemer heeft nog aangevoerd dat werkgeefster hem na 15 februari 2022 geen passende werkzaamheden heeft aangeboden, terwijl uit de eerstejaarsevaluatie blijkt dat hij daartoe wel in staat was. Dit maakt echter niet dat er geen sprake is van een dringende reden voor ontslag. Wanneer iemand niet naar het werk toe kan komen, is het begrijpelijk dat het voor werkgeefster ingewikkeld wordt om nog passend werk aan te bieden. De conclusie is dat werknemer onjuiste en onvolledige mededelingen heeft gedaan over de ernst van zijn beperkingen en over zijn arbeidsmogelijkheden tijdens ziekte en heeft gelogen tegen werkgeefster. Dit levert een dringende reden op die het ontslag op staande voet rechtvaardigt. De handelwijze van werknemer wordt aangemerkt als een zodanig ernstige schending van de op hem rustende verplichting zich tegenover werkgeefster als goed werknemer te gedragen en daarmee als een dermate ernstige inbreuk op het vertrouwen dat werkgeefster in hem moest kunnen stellen, dat van haar redelijkerwijs niet kon worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. De kantonrechter stelt vast dat het ontslag op staande voet de avond van 30 maart 2022 is gegeven. Dat is dezelfde avond dat werknemer op de hoogte is gesteld van de dringende reden. Het is dus een onverwijld gegeven ontslag.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 20-07-2022

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2022:2960

Zaaknummer: 9838113 AE VERZ 22-22

Rechters: D.A. van Steenbeek

Advocaten: J.W. Menkveld en W.J. Rijcken-van Eck

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW