

RECHTSPRAAK

Vernietiging ontslag op staande voet. ‘Druppel’ is niet vast komen te staan. Voorwaardelijk ontbindingsverzoek is niet toewijsbaar vanwege opzegverbod tijdens ziekte.*Feiten*

Werkneemster is op 1 mei 2021 bij werkgever in dienst getreden, laatstelijk op grond van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. In september 2021 heeft werkneemster een officiële waarschuwing ontvangen voor te laat komen. Per 15 november 2021 is werkneemster ziek en kan zij vanwege medische klachten geen werkzaamheden verrichten. Op 16 augustus 2022 heeft werkgever werkneemster op staande voet ontslagen. Als dringende reden wordt een opeenstapeling van gebeurtenissen genoemd, waaronder het te laat komen, het verzwijgen van overmatig drank- en drugsgebruik. Als ‘druppel’ wordt gegeven het overtreden van het nevenwerkzaamhedenbeding door tegen betaling tatoeages te zetten. Werkneemster komt op tegen het gegeven ontslag op staande voet. Werkgever heeft een voorwaardelijk ontbindingsverzoek gedaan.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Nu werkgever het overtreden van het nevenwerkzaamhedenverbod als laatste druppel heeft gepresenteerd, is voor het antwoord op de vraag of het ontslag op staande voet stand kan houden doorslaggevend of werkneemster nevenwerkzaamheden als bedoeld in de arbeidsovereenkomst heeft verricht, die strijdig zijn met haar positie van arbeidsongeschikte werkneemster. Het nevenwerkzaamhedenverbod ziet enkel op betaalde werkzaamheden. Werkneemster heeft gemotiveerd betwist dat zij voor het zetten van tatoeages betaald zou worden. De druppel is daarmee niet vast komen te staan. Het ontslag op staande voet houdt daarom geen stand, omdat de manier waarop het ontslag is ingestoken aantoont dat volgens werkgever zonder die druppel (nog) geen sprake was van handelen van werkneemster dat een rechtsgeldig ontslag op staande voet oplevert. Het ontslag op staande voet wordt vernietigd. Ten aanzien van het voorwaardelijk ontbindingsverzoek oordeelt de kantonrechter dat het opzegverbod tijdens ziekte van toepassing is. Uit de feitelijke gronden van het ontbindingsverzoek blijkt dat het ontbindingsverzoek niet los kan worden gezien van de arbeidsongeschiktheid. Het ontbindingsverzoek is om die reden niet toewijsbaar. Voor de volledigheid merkt de kantonrechter op dat bijvoorbeeld het niet voldoen aan de re-integratieverplichtingen ondanks het opzegverbod tijdens ziekte onder omstandigheden wel een ontbinding op de e-grond kan opleveren, maar in deze zaak acht de kantonrechter helemaal geen sprake van het niet voldoen aan re-integratieverplichtingen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 24-10-2022

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2022:9453

Zaaknummer: 10092337 \ VZ VERZ 22-11662

Rechters: M. Verkerk

Advocaten: M.H. de Lange en I.C.M.C. de Henriquez-van Wetering

Wetsartikelen: 7:681 BW