

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet is niet onverwijld gegeven. Werkgever was al maanden bekend met de aan het ontslag op staande voet gelegde redenen.*Feiten*

Werkneemster is op 5 februari 2019 in dienst getreden bij werkgever als verzorgende. Werkneemster heeft werkzaamheden verricht ten behoeve van de heer X en mevrouw Y. Op 1 september 2023 heeft werkneemster zich ziek gemeld. Werkgever heeft werkneemster op 29 juli 2024 op staande voet ontslagen vanwege het opstellen en indienen van valse facturen, het ontvangen van gelden van een zorgbehoevende en het verrichten van nevenwerkzaamheden gedurende arbeidsongeschiktheid. Werkneemster vecht het ontslag op staande voet aan en verzoekt om uitbetaling van de transitievergoeding, gefixeerde schadevergoeding en een billijke vergoeding.

Oordeel

Werkneemster stelt zich op het standpunt dat het ontslag op staande voet niet onverwijld is gegeven. Om te beoordelen of het ontslag onverwijld is gegeven, moet worden gekeken naar de redenen die ten grondslag zijn gelegd aan het ontslag op staande voet en op welk moment die redenen bij werkgever bekend waren. In de ontslagbrief van 29 juli 2024 staan de redenen voor het ontslag op staande voet vermeld, te weten het opstellen en indienen van valse facturen. In het proces-verbaal van aangifte geeft werkgever aan dat hij eind 2023 is gebeld door de ex-partner van werkneemster en dat begin 2024 de nieuwe vriendin van de ex-partner contact met haar heeft opgenomen, het verhaal heeft uitgelegd en dat zij meerdere valse facturen aan werkgever heeft getoond. Werkgever geeft aan dat hij naar aanleiding daarvan met de zorgverzekeraar contact heeft opgenomen en dat hem toen van valse facturen is gebleken. De zorgverzekeraar wilde dit weliswaar niet per e-mail bevestigen aan werkgever, reden waarom het tot 29 juli 2024 heeft geduurd. De kantonrechter is van oordeel dat werkgever onvoldoende heeft toegelicht welk onderzoek hij in de tussenliggende periode heeft uitgevoerd. Hij stelt dat hij contact heeft opgenomen met de zorgverzekeraar, maar niet duidelijk is waarom er zoveel tijd is verstreken. Als tweede reden heeft werkgever aan het ontslag op staande voet ten grondslag gelegd het ontvangen van gelden van een zorgbehoevende. Dit was begin 2024 al bij werkgever bekend. Door vervolgens pas op 29 juli 2024 over te gaan tot een ontslag op staande voet, kan niet meer gezegd worden dat het ontslag op staande voet onverwijld is gegeven. Als derde reden heeft werkgever aan het ontslag op staande voet ten grondslag gelegd dat werkneemster tijdens en na de ziekmelding, ten minste in de maanden september t/m november 2023, in strijd met

nevenwerkzaamhedenbeding werkzaamheden heeft verricht. Volgens werkgever blijkt dit uit loonstroken van september, oktober en november 2023. Niet valt in te zien waarom werkgever heeft moeten wachten tot 29 juli 2024 om ontslag op staande voet te verlenen, nu partijen hierover in april 2024 in ieder geval al hebben gecorrespondeerd. Nu niet is voldaan aan de onverwijldheidseis strandt het ontslag op staande voet hierop al. Werkneemster ontvang een transitievergoeding, gefixeerde schadevergoeding en een billijke vergoeding ter hoogte van € 16.419,56 bruto.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 08-10-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:5735

Zaaknummer: 11252919 / LE VERZ 24-44

Rechters: R.M. Berendsen

Advocaten: H.C. van der Weide en S. Booij

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:681 BW