

RECHTSPRAAK

Werkneemster wordt twee keer op staande voet ontslagen. Het eerste ontslag op staande voet houdt geen stand, omdat werkgeefster niet heeft kunnen aantonen dat werkneemster heeft gelogen over haar arbeidsongeschiktheid. Daarnaast levert het verrichten van nevenwerkzaamheden na het eerste ontslag op staande voet geen grond op voor het tweede ontslag op staande voet.

Feiten

Werkneemster is sinds 1 november 2022 in dienst bij werkgeefster als beheerder-huismeester. Werkneemster heeft zich op 8 juli 2024 ziekgemeld. Op 18 juli 2024 heeft werkneemster een telefonisch consult met de bedrijfsarts gehad, waaruit volgt dat hij haar ongeschikt acht voor haar eigen werk. Op 9 augustus 2024 is werkneemster op staande voet ontslagen, omdat zij onder valse voorwendselen niet is komen werken (zij is volgens werkgeefster in werkelijkheid niet ziek). Werkneemster heeft na het ontslag werkzaamheden verricht voor bedrijf A. Op 31 oktober 2024 is werkneemster door werkgeefster opnieuw op staande voet ontslagen (met dezelfde reden). Dit keer wordt wel ter onderbouwing aangehaald dat werkneemster sinds kort werkzaamheden verricht voor bedrijf A, terwijl zij zich ziek heeft gemeld. Werkneemster verzoekt de kantonrechter – primair – het ontslag op staande voet van 9 augustus 2024 te vernietigen en werkgeefster te veroordelen aan werkneemster het overeengekomen salaris te betalen vanaf 9 augustus tot het moment waarop de arbeidsovereenkomst tussen partijen rechtsgeldig is geëindigd. Hetzelfde wordt – primair – gevorderd met betrekking tot het ontslag op staande voet van 31 oktober 2024.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Het ontslag op staande voet van 9 augustus

Het is in de eerste plaats aan de bedrijfsarts voorbehouden om te beoordelen of een werknemer al dan niet arbeidsongeschikt is. In onderhavig geval heeft de bedrijfsarts – onder meer – in het advies van 18 juli 2024 geoordeeld dat werkhervatting in de vier weken daarna niet aan de orde kon zijn. Na die vier weken zou de belastbaarheid opnieuw moeten worden beoordeeld. Van een tweede beoordeling door de bedrijfsarts is het echter niet gekomen, omdat werkneemster nog voor het verstrijken van de vier weken op staande voet is ontslagen. Het had op de weg van werkgeefster gelegen om haar twijfels omtrent het advies aan de bedrijfsarts kenbaar te maken. De bedrijfsarts had werkneemster dan kunnen oproepen

teneinde te onderzoeken of de eerdere adviezen moesten worden bijgesteld. Indien werkgeefster zich daarna nog altijd niet kon vinden in de beoordeling van de bedrijfsarts, had het op haar weg gelegen om via het UWV een deskundigenoordeel aan te vragen. Daar komt bij dat werkgeefster onvoldoende heeft onderbouwd waarom moet worden aangenomen dat werkneemster niet arbeidsongeschikt was. Zo is niet gebleken dat werkneemster voor het ontslag op staande voet van 9 augustus 2024 werkzaamheden heeft verricht bij bedrijf A. Daarnaast is niet gebleken dat werkgeefster, voor de mededeling van het ontslag op staande voet, hoor en wederhoor heeft toegepast. Daarmee heeft werkgeefster zich niet als een goed werkgever gedragen en is zij te snel overgegaan tot het ontslag op staande voet. Tot slot heeft werkgeefster in de ontslagbrief niet toegelicht waarom zij meende dat werkneemster niet daadwerkelijk arbeidsongeschikt was, zodat werkneemster zich na het gegeven ontslag tegen dit verwijt niet kon verweren. Dit tezamen brengt met zich mee dat het ontslag op staande voet van 9 augustus niet rechtsgeldig is, waardoor het verzoek van werkneemster tot vernietiging van het ontslag wordt toegewezen. Tevens heeft werkneemster recht op loon, althans ziekengeld, omdat de arbeidsovereenkomst voortduurt. Gelet op het feit dat werkgeefster in het ongelijk is gesteld, moet zij de proceskosten betalen.

Het ontslag op staande voet van 31 oktober

Werkneemster betwist niet dat zij na het ontslag op staande voet van 9 augustus 2024 werkzaamheden heeft verricht bij bedrijf A. Hiermee staat vast dat werkneemster werkzaamheden heeft verricht tijdens ziekte, aangezien de arbeidsovereenkomst na 9 augustus 2024 is blijven doorlopen en werkneemster bij werkgeefster niet heeft gemeld dat zij weer in staat was om werkzaamheden te verrichten. Naar het oordeel van de kantonrechter kan dit enkele gegeven echter niet dwingend leiden tot de conclusie dat werkneemster daarom in het geheel niet arbeidsongeschikt was. In dat kader wijst de kantonrechter allereerst op het advies van de bedrijfsarts van 18 juli 2024. In dat advies heeft de bedrijfsarts namelijk niet vastgesteld dat werkneemster in het geheel niet in staat was om werkzaamheden te verrichten. In het verlengde daarvan is van belang dat er niets is aangevoerd over de aard en de omvang van de werkzaamheden die werkneemster bij bedrijf A verrichtte. Ten slotte weegt de kantonrechter zwaar mee dat werkgeefster werkneemster op 9 augustus 2024 tijdens ziekte, zonder dringende reden en zonder enige vorm van hoor en wederhoor, op staande voet heeft ontslagen. Voor zover werkgeefster aan het ontslag ten grondslag bedoelde te leggen dat werkneemster (door te werken terwijl zij arbeidsongeschikt was) haar verplichtingen bij ziekte en re-integratie heeft geschonden, geldt dat het schenden van verplichtingen bij ziekte en re-integratie in beginsel geen dringende reden voor een ontslag op staande voet kan vormen. Ook ziet de kantonrechter geen bijkomende omstandigheden die meebrengen dat, in dit geval, het niet volledig inlichten van de bedrijfsarts wel kwalificeert als een dringende reden. Dit brengt met zich mee dat het ontslag op staande voet van 31 oktober 2024 eveneens niet rechtsgeldig is gegeven. Het verzoek van werkneemster tot vernietiging van ook dat ontslag wordt toegewezen. Hierdoor heeft zij recht op loon en zal werkgeefster, als de in het ongelijk gestelde partij, de proceskosten moeten betalen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 13-12-2024

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2024:21433

Zaaknummer: 11336970

Rechters: C.W.D. Bom

Advocaten: P.H.J. Körver en S.J. te Boekhorst

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:611 BW