

RECHTSPRAAK

Werknemer is op staande voet ontslagen vanwege langdurige afwezigheid. Werkgever accepteerde ziekmelding niet en verwees werknemer naar onbetaald verlof. Ontslag onterecht, werknemer heeft recht op doorbetaling loon en achterstallig loon.

Feiten

Werknemer werkte van november 2022 tot 1 juni 2023 als zzp'er voor werkgeefster. Op 1 juni 2023 trad hij in dienst op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd als algemeen beveiligingsmedewerker/HR-kwaliteitsmanager. Het dienstverband bedraagt 96 uur per vier weken en valt onder de cao Particuliere Beveiliging. Daarnaast heeft werknemer een dienstverband van 40 uur per week bij X. Op 4 januari 2024 meldde werknemer zich ziek bij X. Er is discussie of hij zich ook ziek meldde bij werkgeefster. Vanaf periode 2 van 2024 heeft werkgeefster geen loon meer betaald. Wel heeft zij in de loop van 2024 vakantiegeld en 84 vakantie-uren uitbetaald. Op 12 augustus 2024 is werknemer op staande voet ontslagen. In de ontslagbrief staat als reden: "uw langdurige afwezigheid, waardoor ik geen vertrouwen meer heb in onze samenwerking". Op 23 augustus 2024 ontving werknemer de eindafrekening. Werknemer stelt dat het ontslag op staande voet onterecht is en verzoekt de kantonrechter het te vernietigen en werkgeefster te veroordelen tot doorbetaling van loon. Hij betoogt dat hij vanaf de start van het dienstverband minder loon kreeg dan het cao-loon en vraagt een verklaring hierover. Ook eist hij uitbetaling van achterstallig loon en nevenvorderingen. Mocht het ontslag worden vernietigd, dan verzoekt werkgeefster ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Werknemer vindt dat hiervoor geen grond is.

Oordeel

Volgens werkgeefster nam werknemer het grootste deel van 2024 onbetaald verlof op. Werknemer stelt dat hij sinds 5 januari 2024 arbeidsongeschikt is, maar dat werkgeefster zijn ziekmelding niet wilde accepteren. In plaats daarvan moest hij (nep)aanvragen voor onbetaald verlof indienen en ontving hij enkele maanden € 500 netto. De kantonrechter stelt vast dat uit de rapportages van de bedrijfsarts blijkt dat werknemer sinds 4 januari 2024 arbeidsongeschikt is. Of hij op 5 januari 2024 op kantoor van werkgeefster onwel werd, blijft onduidelijk. Wel blijkt uit WhatsApp-berichten dat werkgeefster op de hoogte was van zijn ziekte. Desondanks schakelde werkgeefster geen bedrijfsarts in, wat wel had gemoeten. Een formele ziekmelding was daarvoor niet nodig. Zelfs als werknemer zich niet formeel ziek had gemeld, had werkgeefster hem hierop moeten wijzen. In plaats daarvan herinnerde werkgeefster hem in april en juli 2024 aan het aanvragen van onbetaald verlof. Omdat de

langdurige afwezigheid niet verwijtbaar is aan werknemer, ontbreekt een dringende reden voor ontslag op staande voet. Werkgeefster had de arbeidsovereenkomst niet per direct mogen beëindigen. Het ontslag is onterecht en wordt vernietigd.

Ontbinding

Werkgeefster gaf tijdens de zitting aan niet te weten dat werknemer in loondienst was bij X. Dit betekent dat zij bij indiensttreding niet naar de aard en omvang van dat dienstverband heeft gevraagd. Dat had zij, gezien het belang, wel moeten doen. Werkgeefster had moeten aangeven dat zij alleen instemde met de werkzaamheden bij X als deze als zzp'er werden uitgevoerd. Dit heeft zij nagelaten en zij heeft ook niet eerder bezwaar gemaakt tegen de nevenwerkzaamheden. Het verwijt dat werknemer geen toestemming had, is daarom ongegrond. Er is geen sprake van een ernstig verstoorde arbeidsverhouding of andere omstandigheden die ontbinding rechtvaardigen. Het verzoek tot ontbinding wordt afgewezen.

Omdat het ontslag is vernietigd en de arbeidsovereenkomst na 12 augustus 2024 voortduurt, moet werkgeefster het loon doorbetalen tot het moment waarop de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig eindigt. Het verweer dat werknemer grotendeels onbetaald verlof genoot, slaagt niet. De door werknemer gevraagde verklaring dat zijn basisloon € 2.194,56 bruto per vier weken bedraagt, met € 1.351,20 bruto aan toeslagen en 8% vakantiegeld, wordt toegewezen. Werkgeefster moet dit loon, of bij ziekte het lagere percentage volgens de arbeidsovereenkomst, betalen vanaf periode 9 van 2024. Ook het verzoek om uitbetaling van achterstallig loon tot en met periode 8 van 2024 wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 20-01-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:60

Zaaknummer: 11352225 \ UE VERZ 24-315

Rechters: Y.M. Vanwersch

Advocaten: N. Sprengers en J.E. Feller

Wetsartikelen: 7:677 lid 1 BW en 7:669 lid 3 BW