

RECHTSPRAAK

Liegende werknemer of misinterpreterende werkgever? Werkgever heeft onvoldoende onderzoek verricht alvorens zijn conclusies te trekken.*Feiten*

Werknemer is op 9 oktober 2017 bij werkgever in dienst getreden in de functie van logistiek medewerker voor 40 uur per week tegen een brutomaandsalaris van (laatstelijk) € 3.301,67 inclusief 8% vakantietoeslag. Op de arbeidsovereenkomst is de Cao Beroepsgoederenvervoer (BGV) van toepassing. Op 23 november 2023 heeft werknemer zich met psychische klachten ziek gemeld. Sindsdien heeft hij geen werkzaamheden meer verricht. Bij brief van 29 mei 2024 ontvangt werknemer van werkgever een officiële waarschuwing. In die brief staat dat werknemer zich niet heeft gehouden aan de re-integratieafspraken en aan het verzuimreglement. Werkgever wijst werknemer erop dat hij tijdens ziekte altijd bereikbaar moet zijn, maar dat werknemer niet thuis is aangetroffen op 23 mei 2024. Op 25 juli 2024 heeft werkgever een huisbezoek bij werknemer afgelegd. Werknemer werd niet thuis aangetroffen en bleek na telefonisch contact bij zijn oma. Bij brief van 26 juli 2024 ontvangt werknemer van werkgever weer een officiële waarschuwing. In die brief staat dat werknemer zich niet heeft gehouden aan de re-integratieafspraken en aan het verzuimreglement, met de aanzegging dat het loon zal worden opgeschort als werknemer op 29 juli 2024 om 9 uur niet op het werk verschijnt voor het uitvoeren van de re-integratieverplichtingen. Op 1 augustus 2024 heeft tussen werkgever en werknemer een gesprek plaatsgevonden. Op 13 augustus 2024 heeft tussen de verzuimconsulent en een HR-adviseur enerzijds en werknemer anderzijds een gesprek plaatsgevonden. Tijdens dat gesprek is afgesproken dat werknemer op maandagen 4 uur en op vrijdagen 4 uur zal werken, en dat werknemer naar de bedrijfsarts gaat voor een consult. Bij brief van 9 oktober 2024 ontvangt werknemer van werkgever weer een officiële waarschuwing. In die brief staat dat werknemer zich niet heeft gehouden aan de re-integratieafspraken door te laat te verschijnen bij de afgesproken re-integratiewerkzaamheden. Verder wordt in de brief gemeld dat herhaling van dit gedrag kan leiden tot verdere disciplinaire maatregelen, waaronder beëindiging van de arbeidsovereenkomst. In de ochtend van 23 oktober 2024 heeft werkgever werknemer gebeld. Tijdens dit gesprek is werknemer op staande voet ontslagen. Dit is dezelfde dag per brief aan werknemer bevestigd. Werknemer vecht het ontslag op staande voet aan.

Oordeel

Werkgever heeft aan het ontslag op staande voet, zakelijk weergegeven, een drietal redenen ten grondslag gelegd: (1) schending re-integratieverplichtingen; niet of onvolledig nakomen

afspraken, onbereikbaar zijn voor werkgever en het verrichten van werkzaamheden voor een derde, (2) zonder afmelding niet komen opdagen op het werk bij werkgever op 23 oktober 2024 en (3) liegen. Vooreerst overweegt de kantonrechter dat sprake is van een zogeheten samengestelde dringende reden. Werkgever besluit zijn brief namelijk met de formulering dat “deze omstandigheden” een dringende reden opleveren. Dit betekent dat de aangevoerde redenen niet zelfstandig maar alleen in combinatie met elkaar een dringende reden opleveren voor het ontslag op staande voet. Het betekent voorts dat van alle aangevoerde redenen afzonderlijk de feiten en omstandigheden moeten komen vast te staan. In de kern verwijt werkgever werknemer dat hij heeft gelogen over de werkzaamheden die hij voor een derde verrichtte tijdens zijn arbeidsongeschiktheid. Dit verwijt is met name ingegeven door de omstandigheden dat werknemer zich 23 oktober 2024 niet heeft gemeld op het werk terwijl hij die dag op een dak in Leiden stond, dat werknemer die dag daarover is gebeld maar in dat gesprek heeft gelogen over de reden van zijn aanwezigheid op het dak. Tevens zou werknemer hebben gelogen over het feit dat op zijn woonadres een onderneming staat ingeschreven. De kantonrechter kan zich in deze zaak voorstellen dat werkgever op grond van een aantal omstandigheden het idee heeft opgevat dat werknemer “de kluit belazerde”, zoals werkgever ter zitting heeft gezegd. Zo was werknemer bij een controlebezoek bij zijn oma, stond er een onderneming op zijn adres ingeschreven, en stond hij op 23 oktober 2024 op een dak in Leiden. Omdat een ontslag op staande voet een uiterste middel is ter beëindiging van een arbeidsovereenkomst, had werkgever in dit geval echter de feiten die hij aan het ontslag op staande voet ten grondslag heeft willen leggen in het kader van goed werkgeverschap beter moeten onderzoeken, alvorens tot het ontslag over te gaan. Dat heeft werkgever nagelaten. Hij heeft, zonder te onderzoeken wat de reden was van de aanwezigheid van werknemer op het dak in Leiden, zonder te onderzoeken of werknemer wist of behoorde te weten dat hij op 23 oktober 2024 voor re-integratiewerkzaamheden werd verwacht, en zonder te onderzoeken of werknemer iets van doen had met de op zijn adres ingeschreven onderneming, zijn eigen conclusies getrokken (namelijk dat werknemer hem voorloog), en is tot een ontslag op staande voet overgegaan, waarbij hij werknemer, die zich onmiddellijk na het telefoongesprek vanaf het dak in Leiden bij werkgever heeft vervoegd om tekst en uitleg te geven, ook niet meer te woord heeft willen staan. Bij nader onderzoek zou werkgever tot de conclusie hebben kunnen (en moeten) komen dat de op zichzelf niet onbegrijpelijke schijn van een liegende werknemer toch anders was dan de werkelijkheid, althans, dat voor een ontslag op staande voet een dringende reden ontbrak. De kantonrechter is van oordeel dat er onder de gegeven omstandigheden geen sprake is van een (samengestelde) dringende reden, en dat het ontslag op staande voet dan ook ten onrechte is gegeven. Werkgever moet aan werknemer de transitievergoeding, de gefixeerde schadevergoeding en een billijke vergoeding ter hoogte van € 40.000 bruto betalen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 11-03-2025

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2025:5869

Zaaknummer: 11430117 EJ VERZ 24-84603

Rechters: O. van der Burg

Advocaten: R.G. Verheij en J.P.C. van Ruiven

Wetsartikelen: 7:677 BW