

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Het tijdens ziekte verrichten van zware werkzaamheden elders is een dringende reden voor ontslag. De door werknemer gevorderde vergoedingen worden afgewezen. Door werkgever gevorderde gefixeerde schadevergoeding wordt toegewezen.

Feiten

Werknemer is sinds 24 september 2001 op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in dienst bij (de rechtsvoorganger van) werkgever als kassenbouwer/beglazer. Werknemer is mede-aandeelhouder in werkgever en houdt 25 procent van de aandelen. Op 13 april 2018 heeft werknemer zijn onvrede geuit over een aantal zaken. Werkgever heeft daarop aangegeven dat hij bereid is om mee te denken om tot een oplossing te komen. Als die oplossing buiten werkgever ligt, dan is werknemer bereid om een nette beëindigingsregeling te treffen. Op 24 april 2018 heeft werknemer zich ziek gemeld. Omdat de indruk is gewekt dat werknemer niet arbeidsongeschikt is, is tijdens de AVA besloten om hier onderzoek naar te doen. Uit het onderzoeksrapport van Dörr blijkt dat werknemer gewoon aan het werk is geweest op een bouwproject in Den Haag en dat hij fysieke werkzaamheden heeft uitgevoerd die vergelijkbaar zijn met de werkzaamheden behorende tot zijn functie. Op 16 november 2018 is werknemer op staande voet ontslagen. Op 4 december 2018 is werknemer door de algemene vergadering van aandeelhouders met directe ingang ontslagen als bestuurder van werkgever. Werknemer verzoekt werkgever te veroordelen tot betaling van een vergoeding wegens onrechtmatige opzegging, de transitievergoeding en de billijke vergoeding.

Oordeel

Onverwijldheid

Pas op 12 november 2018 (de dag waarop werkgever het rapport van Dörr had ontvangen) werden de vermoedens van werkgever bevestigd en was er aanleiding voor ontslag. De tijdsspanne tussen 12 en 16 november 2018 is niet zodanig lang dat niet meer gesproken kan worden van een niet onverwijld gegeven ontslag op staande voet. Het betreft een zeer ingrijpende beslissing waarover niet lichtvaardig geoordeeld mag worden, zodat werkgever enige tijd voor beraad en reflectie geboden mag worden. Voorts heeft werknemer zich op het standpunt gesteld dat de ontslaggrond niet duidelijk genoeg geformuleerd is, omdat in de ontslagbrief alleen staat dat hij zich schuldig heeft gemaakt aan een ‘valse ziekmelding’. Werknemer heeft onvoldoende gesteld om te kunnen oordelen dat voor hem niet duidelijk

was op welke gedragingen de dringende reden zag. In de ontslagbrief is niet alleen opgenomen dat de dringende reden is dat werknemer zich schuldig heeft gemaakt aan een 'valse ziekmelding en hetgeen daarmee samenhangt', maar ook is toegelicht dat er een onderzoek naar zijn arbeidsongeschiktheid is verricht naar aanleiding van de aandeelhoudersvergadering.

Dringende reden

Werknemer heeft niet betwist dat hij de door Dörr waargenomen handelingen heeft verricht en dat hij werkgever daarvan niet op de hoogte heeft gesteld. Hierdoor heeft werkgever zich terecht op het standpunt gesteld dat werknemer zijn plichten als werknemer grovelijk heeft veronachtzaamd. Uit het rapport van Dörr blijkt dat werknemer op alle werkdagen dat hij door Dörr is geobserveerd zware fysieke werkzaamheden heeft verricht, zodat er geen sprake is van slechts geringe werkzaamheden die hij zonder mededeling aan werkgever en de Arbo-arts heeft uitgevoerd. Redelijkerwijs kan van werkgever niet gevergd worden dat hij desondanks de arbeidsovereenkomst laat voortduren. Werknemer is weliswaar al een geruime tijd in dienst bij werkgever en heeft altijd goed gefunctioneerd, maar daarnaast is hij ook een van de vier aandeelhouders in de houdstermaatschappij van werkgever. Niet weersproken is dat zijn arbeidsongeschiktheid voor problemen heeft gezorgd. Door het wegvallen van werknemer moest er extra personeel ingehuurd worden, terwijl werknemer ook moest worden doorbetaald, wat een substantiële kostenverhoging met zich bracht. Dit heeft er zelfs toe geleid dat de drie andere aandeelhouders met de activiteiten van werkgever wilde stoppen. In het licht hiervan is de kantonrechter van oordeel dat het ontslag op staande voet geen te zware sanctie is en dat met een minder zware sanctie had kunnen volstaan. Mede gelet op zijn bijzondere positie als mede-oprichter en mede-aandeelhouder, is de kantonrechter van oordeel dat het ontslag op staande voet terecht gegeven is. Voorts is voldoende gebleken dat de dringende reden is ontstaan door opzet of door schuld van werknemer, zodat werknemer de gefixeerde schadevergoeding aan werkgever verschuldigd is. De vergoeding bedraagt in dit geval het in geld vastgestelde loon over de termijn dat de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging had behoren voort te duren. Het door werkgever bij wijze van een tegenverzoek gevorderde bedrag van € 5.625 bruto (1,5 maand salaris) wordt als onweersproken toegewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 28-02-2019

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2019:1549

Zaaknummer: 7461557

Rechters: P. Vlaswinkel

Advocaten: B.L. 't Hart en A.C.M. Verhoeven

Wetsartikelen: 7:677 BW