

RECHTSPRAAK

werknemer/Rumi Dervis B.V.

Ontslag op staande voet. Werkgever dient te bewijzen dat werknemer werkgever en/of de bedrijfsarts doelbewust onjuist heeft voorgelicht dan wel gelogen heeft over zijn gezondheidstoestand.

Feiten

Werknemer is op 1 oktober 2017 in dienst getreden bij Rumi Dervis B.V. (hierna: 'werkgever'), laatstelijk in de functie van geestelijk verzorger op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Werknemer is vanaf 11 februari 2019 arbeidsongeschikt wegens ziekte. Werkgever heeft werknemer per brief van 23 mei 2019 op staande voet ontslagen. Werknemer verzoekt de kantonrechter primair onder meer het gegeven ontslag op staande voet te vernietigen, werkgever op straffe van verbeurte van een dwangsom te verplichten zijn verplichtingen uit de Wet Poortwachter na te komen en werkgever te veroordelen tot betaling van het salaris van werknemer vanaf 23 april 2019 tot het moment dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen rechtsgeldig is geëindigd. Werkgever voert verweer en stelt dat de verzochte voorlopige voorziening moet worden afgewezen.

Oordeel

Werkgever heeft werknemer op staande voet ontslagen omdat hij werkgever zou hebben voorgelogen omtrent zijn medische situatie. Volgens werkgever heeft werknemer in de periode waarin hij aangaf volledig ziek en tot niets in staat te zijn namelijk gewoon gewerkt, door het verrichten van een lezing op 17 februari, een bijeenkomst op 2 maart, een gesprek met de gemeente Zoetermeer op 28 maart, een huldiging en toespraak op 27 april, twee lezingen in België op 11 mei en het geven van gastlessen op 17 mei 2019. Werknemer stelt zich op het standpunt dat hij tot 20 februari 2019 gewerkt heeft en dat de lezing van 17 februari dus niet tijdens zijn ziekteperiode heeft plaatsgehad. Ook betwist hij dat hij bij het gesprek van 28 maart aanwezig is geweest. Ten aanzien van de andere activiteiten erkent werknemer dat deze hebben plaatsgehad, al betwist hij dat deze als werk moeten worden beschouwd nu hij deze op vrijwillige basis zou hebben verricht. Werknemer stelt dat hij de activiteiten echter heeft gemeld bij de bedrijfsarts en dat deze hebben plaatsgehad ter bevordering van zijn gezondheid en zijn herstel. De kantonrechter overweegt als volgt. In de probleemanalyse van 6 maart 2019 en de bijstellingen daarvan d.d. 15 april en 20 mei 2019 staat vermeld dat de energie van werknemer (zeer) beperkt is, dat werknemer zijn eigen of aangepaste werk niet kan verrichten en dat werknemer niet in staat is op het werk te komen voor een gesprek. De door werknemer ontplooiende activiteiten roepen dan ook vragen op. Werkgever heeft ter onderbouwing van zijn

stelling dat werknemer heeft gelogen over zijn gezondheidssituatie verwezen naar een e-mail van de casemanager van de arbodienst van 23 mei 2019. In die e-mail staat vermeld dat de bedrijfsarts verbaasd was over de door werknemer ontplooidde activiteiten, aangezien werknemer zich bij hem heel anders heeft gedragen, namelijk als een zieke man. Deze e-mail sluit echter niet aan bij de door werknemer overgelegde e-mail van de bedrijfsarts zelf van 4 juli 2019, waarin vermeld staat dat werknemer naar de bedrijfsarts toe open is geweest over zijn ziekte en activiteiten en dat het pertinent onjuist is dat werknemer hem zou hebben voorgelogen. Werkgever heeft vraagtekens geplaatst bij die e-mail. Bovendien heeft hij erop gewezen dat de door werknemer gestelde afspraak met de bedrijfsarts d.d. 1 juli 2019 was geannuleerd en dat de arbodienst heeft aangegeven niets van een gesprek tussen werknemer en de bedrijfsarts op die datum te weten. Gelet op laatstgenoemde tegenstrijdige e-mails staat thans niet vast dat werknemer zich zieker heeft voorgedaan dan dat hij was en dus heeft gelogen over zijn gezondheidssituatie. De kantonrechter acht dan ook bewijslevering noodzakelijk om vast te stellen of dit inderdaad het geval is en daarmee of werknemer terecht op staande voet is ontslagen. Daarbij geldt dat de bewijslast van de aanwezigheid van een dringende reden op de werkgever rust. Aangezien de vraag of werkgever aanspraak kan maken op een vergoeding als bedoeld in artikel 7:677 lid 3 sub a BW afhankelijk is van voornoemde bewijslevering, zal iedere beslissing ten aanzien van het verzoek van werkgever eveneens worden aangehouden.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 12-08-2019

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2019:3066

Zaaknummer: 7911400 \ EJ VERZ 19-238 en 7927926 \ EJ VERZ 19-250

Rechters: C.H. de Haan

Advocaten: E.P.W.A. Bink en A.E. Doornbos

Wetsartikelen: 7:677 BW