

RECHTSPRAAK

Werkgeefster, die overgaat tot ontslag op staande voet vanwege betwisting ziekte en niet nakomen re-integratievoorschriften, had kunnen volstaan met minder vergaande sancties. Oordeel over ziekte komt toe aan bedrijfsarts, niet aan werkgeefster.*Feiten*

Werkneemster is op 1 januari 2011 op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd bij Multi Movement B.V., een bedrijf dat meerdere sportscholen exploiteert, in dienst getreden als barmedewerkster/administratieve kracht. Op 10 juli 2020 is werkneemster door haar moeder ziekgemeld. Zij heeft aangegeven dat werkneemster symptomen van een burn-out en een depressie vertoont en dat zij om die reden bij haar ouders verblijft. Bij brief van 31 juli 2020 is werkneemster door Multi Movement op staande voet ontslagen. Multi Movement heeft in de brief aangegeven dat zij de ziekte betwist en dat werkneemster onvoldoende pogingen zou hebben ondernomen om Multi Movement te informeren en actief bezig te zijn met herstel om weer te kunnen komen werken. Tevens heeft zij werkneemster in de weken ervoor nooit telefonisch te spreken gekregen, ondanks herhaalde verzoeken daartoe. Zij stelt ook dat werkneemster de burn-out nooit vanwege werkzaamheden bij Multi Movement kan hebben opgelopen, omdat zij, mede vanwege de sluiting van de sportschool in die periode vanwege COVID-19, van maart tot en met 1 juli 2020 slechts sporadisch heeft gewerkt. Multi Movement stelt tevens dat werkneemster in die periode wel bij andere niet-geregistreerde personen/werkgevers werkzaamheden heeft verricht. Bij brief van 2 augustus 2020 heeft werkneemster geprotesteerd tegen het ontslag op staande voet en heeft zij om loondoorbetaling verzocht, maar Multi Movement is bij haar beslissing gebleven. Werkneemster verzoekt de kantonrechter het ontslag op staande voet te vernietigen en Multi Movement te veroordelen tot loondoorbetaling. Zij stelt dat geen sprake is van een dringende reden, dan wel dat het ontslag op staande voet niet onverwijd is gegeven.

Oordeel

Volgens Multi Movement is een dringende reden voor ontslag aanwezig, omdat werkneemster (i) niet ziek is, (ii) onvoldoende pogingen heeft ondernomen om Multi Movement te informeren en (iii) onvoldoende actief met haar herstel bezig is geweest. De kantonrechter oordeelt dat, voor zover al zou komen vast te staan dat werkneemster zich aan één van deze gedragingen schuldig heeft gemaakt, geen van deze omstandigheden in de betreffende zaak tot ontslag op staande voet leiden. Het oordeel of een werkneemster arbeidsongeschikt is, is voorbehouden aan een bedrijfsarts en niet aan Multi Movement. Door Multi Movement is

geen bedrijfsarts of arbodienst ingeschakeld om de ziekte van werkneemster te beoordelen. Ook het tweede en derde verwijt van Multi Movement kunnen niet tot ontslag op staande voet leiden, nu niet is gesteld of gebleken dat werkneemster de re-integratievoorschriften stelselmatig heeft overtreden. Multi Movement had volgens de kantonrechter ook kunnen volstaan met een loonopschorting en/of een loonstop. Het geven van een ontslag op staande voet is een ultimatum remedium en Multi Movement had bij het nemen van deze zware sanctie alle belangen in ogenschouw moeten nemen, ook die van werkneemster. Het ontslag op staande voet heeft immers voor werkneemster verstrekende gevolgen. Het voorgaande leidt tot de conclusie dat geen sprake is van een dringende reden en dat het ontslag op staande voet om die reden niet rechtsgeldig is gegeven. De verzoeken van werkneemster om vernietiging van de opzegging en doorbetaling van het loon worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 24-11-2020

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2020:11630

Zaaknummer: 8737729 AO VERZ 20-145

Rechters: W. Aardenburg

Advocaten: M. Raaijmakers

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW