

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet na ziekmelding wordt vernietigd omdat een dringende reden voor de werkgever ontbreekt. Geen oordeel aan de arbodienst gevraagd. Werkgever wordt veroordeeld tot doorbetaling salaris en vakantiebijslag tot einde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

Feiten

Werkneemster is sinds 16 september 2020 in dienst van werkgever, op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tot 16 september 2021 als verkoopmedewerker voor 40 uur per week. Vanwege sluiting van de buitenschoolse opvang, als gevolg van de corona-uitbraak, heeft werkneemster vanaf januari 2021, in overleg met werkgever, minder uren per dag gewerkt waarvoor zij ADV- en vakantie-uren heeft opgenomen. In de periode van 15 februari 2021 tot 1 maart 2021 heeft werkneemster niet gewerkt vanwege ziekte van de leerkracht van haar zoontje en de voorjaarsvakantie. Werkgever heeft werkneemster per brief van 9 maart 2021 gesommeerd zich te houden aan de afspraken en het werkrooster. Vanaf die datum heeft werkneemster weer volledig gewerkt. Werkneemster heeft zich op 15 april 2021 ziek gemeld bij werkgever. Op 22 april 2021 heeft werkgever werkneemster verzocht om zaterdag 24 april 2021 weer te gaan werken. Werkneemster is op 24 april 2021 gaan werken, maar heeft 's middags aan werkgever laten weten dat het haar niet meer lukt. Werkgever heeft werkneemster op 21 mei 2021 in een Whats App-bericht gemeld dat zij van verschillende klanten heeft begrepen dat werkneemster eigenlijk niets mankeert. Werkgever heeft werkneemster per brief van 6 juni 2021 meegedeeld dat zij op 1 juni 2021 op staande voet is ontslagen. Werkgever heeft als reden genoemd dat werkneemster zich onterecht heeft ziekgemeld vanwege het niet kunnen vinden van zorg voor haar kind. Verder heeft werkgever meegedeeld dat werkneemster geen vervolg heeft gegeven aan afspraken voor een herstel en dat werkneemster voor klanten en collega's zichtbaar niets mankeert. Op 16 juni 2021 heeft de gemachtigde van werkneemster een e-mail gestuurd naar werkgever met het verzoek het ontslag in te trekken. Werkneemster heeft er daarbij op gewezen dat zij zich heeft ziekgemeld en dat werkgever verplicht is tot doorbetaling van het loon bij ziekte. Werkneemster houdt zich beschikbaar voor een bezoek aan de bedrijfsarts. Partijen twisten over de vraag of het ontslag op staande voet terecht is gegeven.

Oordeel

Werkneemster heeft gemotiveerd betwist dat zij niet arbeidsongeschikt is. Zij is na haar ziekmelding op 15 april 2021 naar de huisarts gegaan en daarna behandeld door de

fysiotherapeut en later door een chiropractor. Werkneemster betwist uitdrukkelijk dat zij met haar klachten kon springen en rennen, zoals werkgever heeft gesteld. Nu op werkgever de bewijslast rust van de dringende reden die zij aan het ontslag op staande voet ten grondslag heeft gelegd, rust op haar ook de bewijslast van haar stelling dat werkneemster ten tijde van het ontslag op staande voet niet (meer) arbeidsongeschikt was. Voor de beoordeling of sprake is van ziekte die leidt tot arbeidsongeschiktheid, had het op de weg van werkgever gelegen om een arbodienst in te schakelen. Werkgever heeft tijdens de zitting erkend dat hij dit had moeten doen. Voor het standpunt van werkgever dat werkneemster niet (meer) arbeidsongeschikt is, ontbreekt een medische onderbouwing van een arbodienst. Alleen het eigen oordeel van werkgever dat werkneemster niet arbeidsongeschikt is, is onvoldoende om aan te nemen dat werkneemster niet arbeidsongeschikt is. Ook de verklaringen van collega's en klanten van werkgever, die niet zijn onderbouwd en door werkneemster gemotiveerd zijn betwist, zijn onvoldoende om te twijfelen aan de juistheid van de ziekmelding. Werkgever is dan ook niet geslaagd in het bewijs van zijn stelling dat sprake is van een onterechte ziekmelding. Werkgever heeft in de ontslagbrief geen andere redenen genoemd die een dringende reden kunnen vormen. Gelet op het voorgaande is er geen dringende reden als bedoeld in artikel 7:678 BW. Werkgever was dan ook niet bevoegd de arbeidsovereenkomst met werkneemster onverwijld op te zeggen. Uit het voorgaande volgt dat de verzochte vernietiging zal worden toegewezen. De vernietiging van het ontslag op staande voet heeft tot gevolg dat de arbeidsovereenkomst ook na 1 juni 2021 is blijven bestaan. Dit betekent dat werkneemster recht heeft op loon tot het moment dat de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig is geëindigd. Werkneemster was op en na de ontslagdatum nog steeds ziekgemeld en heeft zich daarna beschikbaar gehouden voor oproepen door de bedrijfsarts. Tijdens de zitting is gebleken dat werkneemster een WW-uitkering is geweigerd en dat zij vanaf 2 augustus 2021 wisselende inkomsten uit arbeid heeft genoten. De kantonrechter is niet gebleken van omstandigheden die aanleiding kunnen geven om de loonvordering ambtshalve te matigen als bedoeld in artikel 7:680a lid 1 BW. De gevorderde betaling van loon zal daarom volledig worden toegewezen vanaf 1 juni 2021 tot 16 september 2021, de dag waarop de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van rechtswege is geëindigd.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 28-10-2021

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2021:5588

Zaaknummer: 9336757

Rechters: C. Wallis

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW