

RECHTSPRAAK

Verzoek werkneemster tot vernietiging ontslag op staande voet wordt afgewezen, nadat werkgever voldoende aannemelijk heeft gemaakt dat werkneemster tijdens ziekte elders heeft gewerkt zonder dat werkgever en de bedrijfsarts dit wisten.

Feiten

Werkneemster is sinds 1 juli 2018 in dienst van werkgever als supervisor tegen een salaris van € 13,81 bruto per uur. Met ingang van 9 mei 2019 geldt de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd voor minimaal 2 en maximaal 38 uur per week. De gemiddelde arbeidsomvang in de periode van januari 2021 tot en met juli 2021 was 157 uur per maand (gemiddeld 36,23 uur per week). Op de arbeidsovereenkomst is de cao in het Glazenwassers- en Schoonmaakbedrijf van toepassing. Werkneemster meldt zich op 3 augustus 2021 ziek vanwege fysieke klachten. De bedrijfsarts heeft geconcludeerd dat werkneemster lichamelijke en psychische beperkingen heeft waardoor zij volledig ongeschikt is voor het eigen werk. Uit de door haar opgestelde Probleemanalyse blijkt dat de bedrijfsarts adviseert geen afspraken over passend werk te maken, maar in plaats daarvan afspraken te maken over het met enige regelmaat onderhouden van onderling contact. Werkgever nodigt op 15 september 2021 werkneemster uit voor een gesprek over geconstateerde onregelmatigheden. Aan dit verzoek alsook aan een verzoek voor een telefonisch of digitaal gesprek geeft werkneemster geen gevolg. Op 16 september 2021 wordt werkneemster per brief op staande voet ontslagen, waarbij werkgever als dringende reden aangeeft dat hij heeft vernomen dat werkneemster elders werkzaam is zonder dat werkgever en de bedrijfsarts hierover zijn geïnformeerd. Werkneemster protesteert tegen het ontslag op staande voet en stelt zich beschikbaar voor haar werkzaamheden zodra zij weer is hersteld. Werkneemster verzoekt de kantonrechter het ontslag op staande voet te vernietigen en stelt tevens een aantal nevenvorderingen in. Werkgever stelt zich op het standpunt dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is gegeven en verzoekt werkneemster te veroordelen tot betaling van de gefixeerde schadevergoeding en de volledige proceskosten.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Uit de ontslagbrief van 16 september 2021 blijkt dat werkgever werkneemster verwijt dat zij elders heeft gewerkt terwijl zij had aangegeven ziek te zijn en daardoor haar werkzaamheden niet kon verrichten. Werkgever heeft beeldopnames van derden ontvangen waarop dit te zien is. Werkgever heeft ook een rooster ontvangen waarop te zien is op welke dagen werkneemster werkzaam zou zijn. Werkneemster heeft

bevestigd dat zij degene is op de door werkgever overgelegde film- en fotobeelden die op locatie zijn gemaakt, in een blauw T-shirt van een concurrerend bedrijf en met een badge omlopend over de gang achter een linnenkar. Werkneemster betwist dat zij toen aan het werk was en stelt dat zij met een vriendin alleen een paar uur heeft meegelopen in het hotel, omdat zij 'er even uit' moest vanwege haar gezondheidsklachten en vanwege corona. De kantonrechter vindt de verklaring van werkneemster ongeloofwaardig, ook omdat zij hierover geen enkele openheid van zaken heeft gegeven en willen geven aan werkgever en de bedrijfsarts. De kantonrechter oordeelt dat er sprake is van een dringende reden en dat zich geen persoonlijke omstandigheden voordoen, die aan een rechtsgeldig gegeven ontslag op staande voet in de weg staan. De nevenvorderingen van werkneemster worden op een na afgewezen. De door werkgever gevorderde gefixeerde schadevergoeding wordt tot nihil gematigd. De proceskostenveroordeling wordt toegekend op grond van het liquidatietarief.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 27-01-2022

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2022:502

Zaaknummer: 9542174 EU VERZ 21-325

Rechters: C. Wallis

Advocaten: M. Amrani en H. Mouselli

Wetsartikelen: 7:629a BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:686a BW