

RECHTSPRAAK

Tussentijdse ontbinding van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Niet vast is komen te staan dat werknemer heeft gelogen over zijn ziekmelding. De arbeidsrelatie tussen partijen is verstoord geraakt.

Feiten

Werknemer is op 4 oktober 2021 in dienst getreden bij 123BigBags voor de duur van 12 maanden. Op 2 mei 2022 heeft werknemer zich ziek gemeld. Vanaf 9 mei 2022 heeft werknemer verlof opgenomen. Op 23 mei 2022 heeft werknemer zich opnieuw ziek gemeld. Op 2 juni 2022 heeft een telefonisch consult met de arboarts plaatsgevonden. De arboarts heeft in het verslag opgeschreven dat werknemer nog niet in staat is tot werkhervatting en het advies is om exit-mediation in te zetten. 123BigBags verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de e-grond dan wel g-grond.

Oordeel

Het opzegverbod bij ziekte staat niet aan ontbinding in de weg nu niet is gebleken dat het verzoek van 123BigBags verband houdt met de ziekte van werknemer. Volgens 123BigBags bestaat het handelen dat zij werknemer verwijt kort gezegd uit het zich ziek melden, terwijl hij niet ziek was en vervolgens desgevraagd liegen over zijn verblijfplaats. Wanneer werknemer inderdaad niet ziek was op 2 mei 2022, maar naar Iran is afgereisd, is dat (ernstig) verwijtbaar. In dat geval is een ontbinding op de e-grond gerechtvaardigd. Werknemer betwist een en ander echter gemotiveerd. Hij voert aan dat alleen zijn laptop in Iran is geweest, omdat zijn echtgenote deze op 2 mei 2022 per ongeluk had meegenomen. Zijn echtgenote heeft de e-mails vanaf de laptop doorgestuurd. Dit blijkt uit de schriftelijke verklaring van zijn echtgenote. Daarnaast betwist werknemer dat zijn telefoon in Iran was en dat daarop een buitenlandse voicemail te horen was. Met betrekking tot de ziekmelding op 2 mei 2022 voert hij aan dat hij een arts in België heeft bezocht. Volgens de kantonrechter staat hiermee vast dat werknemer zich op 2 mei 2022 ziek heeft gemeld, in de avond van 6 mei 2022 niet thuis was, althans de deur niet heeft opengedaan en zijn laptop in Iran is geweest. Wat niet kan worden vastgesteld is of werknemer daadwerkelijk ziek was en daarover heeft gelogen. De verklaring van de arboarts ziet namelijk niet op de situatie van 2 mei 2022. De ontbinding op de e-grond wordt afgewezen. Subsidiair verzoekt 123BigBags ontbinding op de g-grond. Na vier maanden na aanvang van het dienstverband hebben gesprekken plaatsgevonden over de wijze waarop werknemer zijn functie uitvoerde. Gebleken is dat voor beide partijen de verwachtingen die zij hadden bij het aangaan van de overeenkomst, niet werden vervuld. Vervolgens is gesproken over onder meer een andere functie en/of een lager salaris, waarbij – zo erkennen partijen – de verhoudingen (of zelfs vriendschappelijke band) onder druk zijn

komen te staan. Daarbij komen de, hiervoor reeds geschetste, ontwikkelingen na 5 mei 2022, die ertoe hebben geleid dat de verhouding op scherp is komen te staan. Kort gezegd voelt 123BigBags zich voorgelogen en werknemer voelt zich bespioneerd. Dat biedt geen basis (meer) voor een vruchtbare samenwerking. De arbeidsovereenkomst wordt dan ook ontbonden op de g-grond. 123BigBags wordt in de gelegenheid gesteld om zich uit te laten over de vraag of zij bewijs wenst te leveren over het ernstig verwijtbaar handelen van werknemer in het kader van het betalen van de transitievergoeding. De kantonrechter ziet geen aanleiding om aan werknemer een billijke vergoeding toe te kennen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 22-07-2022

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2022:9362

Zaaknummer: 9909297 VZ VERZ 22-7386

Rechters: R.R. Roukema

Advocaten: J.M. Visser en B. Hoefnagels

Wetsartikelen: 7:669 BW