

RECHTSPRAAK

Vernietiging van het ontslag op staande voet. Ontbinding op de grond. Werkgever heeft ernstig verwijtbaar gehandeld. Werknemer heeft recht op een billijke vergoeding van € 55.000.

Feiten

Werknemer is op 1 juli 2018 in dienst getreden bij Procura. Sinds 25 februari 2020 is werknemer langdurig arbeidsongeschikt wegens chronische ernstige hoofdpijnlachten. Op 18 februari 2021 heeft Procura een deskundigenoordeel van het UWV gevraagd over de vraag of er mogelijkheden zijn voor het tweede spoor. In het arbeidsdeskundig rapport is vermeld dat er geen medische redenen zijn om af te zien van een tweedespoortraject. Ook blijkt uit het arbeidsdeskundige rapport dat Procura onvoldoende aan de re-integratieverplichtingen heeft voldaan. Vanaf 6 mei 2021 is werknemer gestart met re-integreren. In het kader van de re-integratie in het tweede spoor heeft werknemer op 30 augustus 2021 een intakegesprek gehad bij Stichting Flevolandschap (HFL) over mogelijkheden voor een werkervaringsplaats. Procura heeft op 9 september 2021 aan werknemer laten weten dat zij niet akkoord gaat met de werkervaringsplaats bij HFL en wil praten over de voortzetting van het dienstverband. Procura heeft een berekening van de transitievergoeding en het door te betalen salaris als hij per 1 november 2021 voor HFL gaat werken en bij Procura vrijgesteld wordt van werkzaamheden aan werknemer gestuurd. Op 24 december 2021 heeft het UWV geoordeeld dat Procura onvoldoende heeft gedaan in het kader van de re-integratie. Van 15 november 2021 tot 31 januari 2022 heeft werknemer, op basis van een overeenkomst werkervaringsplaats in het kader van re-integratie in spoor 2, werkzaamheden verricht bij HFL. Werknemer heeft Procura verzocht of hij 6 uur per week op vrijdag of in het weekend als zzp'er bij HFL werkzaamheden mag verrichten. Procura heeft hier geen toestemming voor verleend. Op 8 februari 2022 heeft werknemer zich ziek gemeld. Op 17 mei 2022 heeft Procura opdracht gegeven aan een recherchebureau om onderzoek te doen naar werknemer. Op 8 juli 2022 heeft werknemer een wandelexcursie verzorgd. Achteraf is gebleken dat deze is gearrangeerd en heeft plaatsgevonden in het kader van het onderzoek door het recherchebureau. Het recherchebureau concludeert in een onderzoeksrapport van 12 juli 2022 dat niets is gebleken van enige ziekteverschijnselen en/of andere lichamelijke gebreken als gevolg waarvan werknemer niet zou kunnen werken. Op 13 juli 2022 is werknemer op staande voet ontslagen. Werknemer verzoekt om vernietiging van het ontslag op staande voet en hem toe te laten de bedongen arbeid te verrichten. Procura verzoekt om een voorwaardelijke ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Oordeel

Het ontslag op staande voet is niet rechtsgeldig gegeven. Kort gezegd wordt werknemer verweten dat hij (1) zonder toestemming nevenwerkzaamheden heeft verricht tijdens zijn arbeidsongeschiktheid, (2) heeft gelogen over zijn gezondheidstoestand, en (3) misbruik heeft gemaakt van zijn tankpas en heeft gehandeld in strijd met de Autoregeling. Het staat vast dat werknemer op vrijdag 8 juli 2022 als gids voor HFL een twee uur durende wandelexcursie heeft verzorgd. Vrijdag is de vaste vrije dag van werknemer. Procura was ermee bekend en akkoord dat werknemer op vrijwillige basis nevenwerkzaamheden ging verrichten voor HFL. Procura heeft er geen toestemming voor gegeven dat werknemer als zpp'er werkzaamheden zou gaan verrichten voor HFL. Het had werknemer niet zonder meer duidelijk moeten zijn dat hij ook geen vrijwilligerswerk meer voor HFL mocht doen. De wandelexcursie is dus te scharen onder het door Procura toegestane vrijwilligerswerk. Van verboden nevenwerkzaamheden is geen sprake. Als Procura twijfels had over de (mate van) arbeidsongeschiktheid van werknemer en over de vraag of de wandelexcursie paste bij zijn medische situatie, dan had het op haar weg gelegen om daarover navraag te doen bij de bedrijfsarts. Dit heeft Procura niet gedaan. Ook heeft Procura geen deskundigenoordeel van het UWV aangevraagd. Procura heeft zelf de conclusie getrokken dat werknemer zich zieker voordeed dan hij was, daarin gesteund door de conclusie van niet medisch geschoolde medewerkers van het recherchebureau. Dit is onvoldoende om te kunnen aannemen dat werknemer heeft gelogen over zijn gezondheidstoestand. Werknemer heeft de leaseauto bovenmatige privé gebruikt, maar dit rechtvaardigt geen ontslag op staande voet. Van een dringende reden is dan ook geen sprake. Werknemer heeft recht op uitbetaling van het achterstallige salaris. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden op de g-grond. Hoewel de verwijtbare gedragingen van werknemer niet zijn komen vast te staan is de arbeidsovereenkomst inmiddels duurzaam en ernstig ontwricht. Met het inschakelen van het recherchebureau heeft Procura duidelijk gemaakt dat zij geen vertrouwen meer heeft in werknemer. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden per 1 februari 2023 en werknemer heeft recht op de transitievergoeding. Ook heeft werknemer recht op een billijke vergoeding van € 55.000 bruto omdat Procura ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Procura heeft werknemer namelijk onterecht op staande voet ontslagen en de inzet van het recherchebureau was buitenproportioneel.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 21-12-2022

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2022:11863

Zaaknummer: 10095214 \ AO VERZ 22-57 en 10121137 \ AO VERZ 22-61

Rechters: S.W.S. Kiliç

Advocaten: Ph. Ekering, W.A. van Sambeek en S.A. Jansen

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:669 BW