

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet zieke werknemer die tijdens ziekte werkzaamheden elders verricht, die hij bij werkgever niet kon of wilde uitvoeren. Werknemer is hier eerder op aangesproken en heeft daarvoor een addendum op de arbeidsovereenkomst getekend. Ontslag op staande voet houdt stand.

Feiten

Werknemer is op 1 september 1992 bij (de rechtsvoorganger van) AB Werkt Bedrijfsverzorging B.V. (hierna: AB Werkt) in dienst getreden. Werknemer is tijdens zijn dienstverband vaak langdurig ziek geweest. Op 16 maart 2021 heeft werknemer een officiële waarschuwing gekregen, omdat hij in de periode december 2020 tot januari 2021 zwart gewerkt heeft voor iemand die verbonden is met AB Werkt terwijl hij arbeidsongeschikt was. Naar aanleiding van deze waarschuwing heeft AB Werkt een addendum op de arbeidsovereenkomst opgesteld, die door werknemer is ondertekend. Uit dit addendum blijkt onder meer dat werknemer alleen nevenwerkzaamheden mag verrichten met toestemming van AB Werkt en alleen als deze nevenwerkzaamheden geen negatief effect hebben op zijn werkzaamheden bij AB Werkt. Op 6 juli 2021 heeft werknemer (opnieuw) een bedrijfsongeval gehad, waardoor werknemer niet in staat was zijn eigen werkzaamheden uit te voeren. Omdat AB Werkt op 17 juni 2022 een anonieme tip ontving dat werknemer in de bloemenwinkel van zijn partner werkzaamheden zou uitvoeren, heeft AB Werkt daarna onderzoek laten uitvoeren door Recherche Bureau Zuid. Daaruit volgde dat steeds rond 17.00 uur op 23 juni, 28 en 29 juni en 20 juli 2022 gezien werd dat werknemer met spullen sjouwde rond genoemde bloemenwinkel. Tevens is een foto van de Facebookpagina van de bloemenwinkel overgelegd, waarbij ook zichtbaar zou zijn dat de partner van werknemer “samen met kind en partner dagelijks boeketten, arrangementen en decoraties” verzorgt. De rechercheurs hebben werknemer op 25 juli 2022 gehoord. Nadat de rechercheurs werknemer wilden confronteren met het beeldmateriaal, gaf hij volgens de rechercheurs toe en hoefde hij het beeldmateriaal niet te zien. Na dit gesprek is werknemer op staande voet ontslagen. Werknemer verzoekt vernietiging van dit ontslag op staande voet.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De dringende reden is blijkens de ontslagbrief van 25 juli 2022 dat werknemer oneerlijk is geweest over zijn belastbaarheid en de mogelijkheden om passende arbeid te verrichten. Ook heeft werknemer verzwegen dat hij kennelijk wel in staat was om werkzaamheden te verrichten in de bloemenwinkel van zijn partner. Dit maakt dat werknemer zijn nevenwerkzaamhedenverbod heeft overtreden alsmede zijn re-

integratieverplichtingen niet is nagekomen. AB Werkt ziet dit als bedrog. AB Werkt neemt hierin mee de hardnekkige weigering van werknemer om te voldoen aan redelijke bevelen of opdrachten van AB Werkt door herhaaldelijk de re-integratieverplichtingen niet na te komen, te weigeren passende werkzaamheden te verrichten en te weigeren zich te conformeren aan het advies van de bedrijfsarts. Dit alles afzonderlijk en in samenhang maakt dat werknemer volgens AB Werkt de verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst grovelijk veronachtzaamd heeft. De kantonrechter vindt voldoende vaststaan dat er een behoorlijke mate van opzet tot misleiding is geweest door werknemer. Het besproken complex van feiten en omstandigheden levert naar het oordeel van de kantonrechter voldoende grond op voor een ontslag op staande voet. De kantonrechter acht dit handelen zodanig ernstig dat AB Werkt in redelijkheid kon beslissen dat van haar niet kon worden gevergd de arbeidsovereenkomst met werknemer te laten voortduren. Het vorenstaande brengt met zich dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is en standhoudt. Dat het ontslag op staande voet niet onverwijld zou zijn gegeven, zoals werknemer heeft gesteld, volgt de kantonrechter niet. Werknemer is immers direct na het bekend worden van het rapport van Recherche Bureau Zuid opgeroepen voor een gesprek. Het verzoek tot vernietiging van het ontslag op staande voet wordt hiermee afgewezen. Aan een billijke vergoeding en vergoeding op grond van onregelmatige opzegging wordt niet toegekomen, ook deze verzoeken worden afgewezen. Omdat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van werknemer kan ook geen transitievergoeding aan werknemer ten laste van AB Werkt worden toegekend.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 11-01-2023

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2023:128

Zaaknummer: 10104418 AZ VERZ 22-92

Rechters: H.H. Dethmers

Advocaten: B. Hoefnagels en S. Dolstra

Wetsartikelen: 7:677 BW