

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet wegens het niet eerlijk zijn over de mate van arbeidsongeschiktheid en belastbaarheid houdt stand. Werknemer heeft terwijl hij arbeidsongeschikt was werkzaamheden voor een andere werkgever uitgeoefend.

Feiten

Werknemer is op 1 juli 2019 bij Ligthart Zuiderpark B.V. (hierna: Ligthart) in dienst getreden. Werknemer is op 1 september 2021 uitgevallen voor zijn werk vanwege heupklachten. In de nacht van 29 oktober 2022 heeft de gemachtigde van Ligthart werknemer gezien in een restaurant en verklaard dat werknemer kassawerkzaamheden verrichtte. Werknemer heeft gedurende deze avond (i) constant op zijn benen gestaan, (ii) frequent heen en weer gelopen in het restaurant en (iii) bij al zijn werkzaamheden geen gebruikgemaakt van krukken. Ligthart heeft Security Consultancy Bureau JWV (hierna: JWV) verzocht te onderzoeken of werknemer mogelijk werkzaamheden verricht. JWV heeft gerapporteerd dat werknemer dagelijks zonder krukken liep, op werkdagen rond 09:00 uur de woning verliet, vlak voor zijn gesprek met de Arbodienst de winkel zonder krukken verliet en na het gesprek met de Arbodienst weer in het winkelkantoor van de winkel zat. Werknemer is op 16 december 2022 op staande voet ontslagen wegens bedrog en het verklaren in strijd met de waarheid met betrekking tot zijn arbeidsongeschiktheid. In de tussentijd heeft werknemer wel bij andere werkgever(s) gewerkt (zonder krukken) en gedurende de dag fysiek belastend werk uitgevoerd. Werknemer verzoekt onder meer het ontslag op staande voet te vernietigen, Ligthart te veroordelen het salaris vanaf 1 december 2022 door te betalen tot het moment waarop de arbeidsovereenkomst tussen partijen rechtsgeldig is geëindigd en Ligthart te veroordelen tot het betalen van de transitievergoeding. Volgens werknemer houdt het ontslag op staande voet verband met het opzegverbod tijdens ziekte.

Oordeel

Op grond van artikel 7:670a lid 2 BW is het opzegverbod tijdens ziekte niet van toepassing indien de opzegging geschiedt om een dringende reden. De kantonrechter is van oordeel dat Ligthart, nadat haar de resultaten van het onderzoek van JWV bekend waren geworden, voortvarend te werk gegaan en is het ontslag op staande voet onverwijld gegeven. De kantonrechter is van oordeel dat sprake is van een dringende reden die het ontslag op staande voet rechtvaardigt. De bedrijfsarts heeft op 28 oktober 2022 geconcludeerd dat werknemer met forse beperkingen in staan en lopen kampt en krukafhankelijk is bij het lopen. Deze beperkingen en afhankelijkheid in staan en lopen staan in schril contrast met de resultaten uit

het onderzoek van JWV, waarin staat dat werknemer in de periode van 19 november 2022 tot en met 13 december 2022 bijna dagelijks zonder krukken het huis verliet om naar de zaak van zijn vader te gaan. De kantonrechter achter het niet geloofwaardig dat werknemer in de gehele onderzoeksperiode aan het begin van iedere dag geen pijnklachten heeft gehad die het lopen met krukken noodzakelijk maakte. De kantonrechter kan hetgeen werknemer de bedrijfsarts heeft verteld over zijn gezondheidssituatie en hetgeen is gerapporteerd door JWV niet anders uitleggen dan dat er bij werknemer een mate van opzet tot misleiding van de bedrijfsarts en daarmee Ligthart heeft bestaan over de mate van zijn arbeidsongeschiktheid en belastbaarheid. Dat is een grove schending van zijn verplichtingen jegens Ligthart en kwalificeert op zichzelf als een dringende reden. Uit het voorgaande volgt dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is en standhoudt.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 20-06-2023

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2023:12114

Zaaknummer: 10335247 RP VERZ 23-50076

Rechters: D. Nobel

Advocaten: I. Ouwehand en D. Nelson

Wetsartikelen: 7:670a lid 2 BW, 7:671 BW, 7:677 BW en 7:678 BW