

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet omdat werkneemster werk is gaan verrichten bij een derde na een ziekmelding houdt geen stand.*Feiten*

Werkneemster is sinds 1 mei 2022 werkzaam bij Fundamentum op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Naast haar werk voor Fundamentum is werkneemster werkzaam als zelfstandige, onder andere bij een fitnesscentrum. Fundamentum was bekend met die nevenwerkzaamheden en zij was ermee akkoord. Op 29 augustus 2024 heeft Fundamentum werkneemster laten weten dat een deel van haar werkuren komt te vervallen. Op 19 september 2024 heeft Fundamentum werkneemster laten weten dat er een nieuw zorgprogramma wordt geïntroduceerd, hetgeen voor haar tot gevolg heeft dat haar inhoudelijke werkzaamheden en werktijden wijzigen. Werkneemster heeft zich op 23 oktober 2024 ziek gemeld. Op donderdag 24 oktober 2024 heeft werkneemster een WhatsAppbericht gezonden waarin zij meedeelde zich nog niet goed te voelen en op vrijdag zou laten weten hoe het ging. In reactie daarop heeft de leidinggevende voorgesteld op vrijdag om 10.00 uur te bellen. Werkneemster heeft op die vrijdag om 9.35 uur telefonisch aan de leidinggevende meegedeeld dat zij zich nog niet fit genoeg voelde om te gaan werken. Werkneemster heeft vervolgens van 10 tot 11 uur gewerkt voor Anytime Fitness. Fundamentum heeft bij Anytime Fitness geïnformeerd of werkneemster daar aan het werk was. Fundamentum heeft vervolgens aan werkneemster meegedeeld dat zij op staande voet zou worden ontslagen. Op 25 oktober 2024 is werkneemster op staande voet ontslagen. Werkneemster verzoekt de kantonrechter om het ontslag op staande voet te vernietigen.

Oordeel

De te beantwoorden vraag is of het feit dat werkneemster op 25 oktober 2024 is gaan werken bij een andere werkgever/opdrachtgever, terwijl zij zich op 23 oktober 2024 ziek had gemeld en in de ochtend van 25 oktober 2024 tegen haar leidinggevende had gezegd nog steeds ziek te zijn en het niet lukte om te komen werken, een rechtsgeldige dringende reden oplevert. De kantonrechter is van oordeel dat er geen sprake is van een dringende reden. Fundamentum is door werkneemster op staande voet te ontslaan te hard van stapel gelopen. Dat werkneemster op 24 oktober 2024 nog is gaan werken voor Anytime Fitness heeft bij Fundamentum terechte vragen opgeroepen over de gegrondheid van de ziekmelding. Dit gegeven opende echter niet de weg voor Fundamentum om zelf een oordeel te geven over de arbeids(on)geschiktheid van werkneemster. Een oordeel over de arbeids(on)geschiktheid van werkneemster en een inschatting waartoe zij wel of niet in staat was gezien haar medische gesteldheid is immers voorbehouden aan een bedrijfsarts. Die is daartoe bevoegd en in staat. De ziekmelding is

bovendien gedaan tegen de achtergrond van een verschil van mening tussen Fundamentum en werkneemster over door Fundamentum gewenste wijzigingen in de arbeidsomvang, werktijden en functie. Het standpunt van Fundamentum dat er niets aan de hand was, staat daar haaks op en is ook ongeloofwaardig. Van werkneemster werd in krap één maand verwacht zich te conformeren aan een aanzienlijke wijziging van inhoudelijke werkzaamheden en werktijden. Hoewel werkneemster zich daarin wellicht weinig plooibaar heeft opgesteld (of kon opstellen vanwege opvangproblematiek en afspraken met andere werkgevers/opdrachtgevers) en er strikt genomen sprake was van een zakelijk geschil, had de situatie (begrijpelijkerwijs) zijn weerslag op het psychisch welbevinden van werkneemster. Daarom is het gegeven dat werkneemster werk heeft verricht voor Anytime Fitness, terwijl zij op 25 oktober 2025 tegen haar leidinggevende heeft gezegd nog ziek te zijn, geen dringende reden voor een ontslag op staande voet. Het verzoek tot vernietiging zal dan ook worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 16-01-2025

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2025:583

Zaaknummer: 11414939 AZ VERZ 24-99

Rechters: R.J.H. Otto

Advocaten: S. de Graaf en R.J. Ruiter

Wetsartikelen: 7:677 BW