

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet niet rechtsgeldig, nu niet is komen vast te staan dat werknemer tijdens arbeidsongeschiktheid elders werkzaamheden heeft verricht. Billijke vergoeding op nihil gesteld; werknemer heeft rookgordijn opgetrokken omtrent zijn identiteit.

Feiten

Werknemer heeft eind 2023/begin 2024 op zzp-basis bij werkgeefster gewerkt. Partijen waren met elkaar in contact gekomen via het zzp-platform YoungOnes. Werknemer is vervolgens op 1 maart 2024 voor bepaalde tijd bij werkgeefster in dienst getreden als medewerker AGF voor veertig uur per week. Werknemer heeft zich vanaf 7 maart 2024 meermaals ziek gemeld. Hij ontving meerdere officiële waarschuwingen, onder meer omdat werkgeefster geen contact met hem kon krijgen en omdat hij zich niet hield aan de regels voor ziekteverzuim. Ook heeft werkgeefster het loon opgeschort en later ook stopgezet. Werknemer heeft zich meermaals afdan wel ziek gemeld voor afspraken met werkgeefster. Nadat werkgeefster constateerde dat op het bij haar bekende profiel van werknemer op platform YoungOnes in de periode dat werknemer arbeidsongeschikt was vier keer een match was geweest met andere opdrachtgevers, heeft werkgeefster werknemer uitgenodigd voor een gesprek op 19 september 2024. Werknemer heeft laten weten niet te kunnen komen in verband met zijn fysieke gesteldheid. Op 20 september 2024 is werknemer op staande voet ontslagen, omdat hij volgens werkgeefster op 18 augustus 2024 – en dus tijdens zijn arbeidsongeschiktheid – elders werkzaamheden van fysieke aard heeft verricht. Werknemer verzoekt toekenning van een transitievergoeding, een vergoeding wegens onregelmatige opzegging en een billijke vergoeding. Volgens hem is geen sprake van een dringende reden die het ontslag rechtvaardigt. Hij stelt onder meer dat het YoungOnes-account niet van hem was, maar van zijn broer.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Geen dringende reden voor ontslag op staande voet

De kantonrechter is het met werkgeefster eens dat werknemer een rookgordijn heeft opgetrokken omtrent zijn identiteit. Dit is begonnen met het onder de naam van zijn broer aan het werk gaan als zzp'er en door daarna, toen hij in dienst trad bij werkgeefster, daarover niet alsnog tekst en uitleg te geven. Dat laat echter onverlet dat niet is komen vast te staan dat werknemer op 18 augustus 2024 elders werkzaam is geweest. Werkgeefster heeft dat feit niet

voldoende nader onderbouwd. Hieruit volgt dat de dringende reden voor het ontslag niet is komen vast te staan.

Vergoedingen

Werknemer maakt terecht aanspraak op de transitievergoeding van € 478,94 bruto, zodat dit verzoek wordt toegewezen. Ook de vergoeding wegens onregelmatige opzegging wordt toegekend (€ 3.453,12 bruto). De kantonrechter is van oordeel dat de aan werknemer toekomende billijke vergoeding op nihil gesteld dient te worden. Hierbij is van belang dat het ontslag op staande voet weliswaar niet rechtsgeldig is gegeven, maar dat het voor een groot deel gedragingen van werknemer zelf zijn die daartoe hebben geleid. Werknemer heeft immers, door het YoungOnes- account van zijn broer te gebruiken, door zichzelf op de werkvloer bij de naam van zijn broer te laten noemen en door in het online contact met werkgeefster zich te identificeren met de naam van zijn broer, de indruk gewekt en in stand gelaten dat hij degene was die het YoungOnes-account gebruikte. Dat maakt dat het begrijpelijk is dat werkgeefster, bij het zien van de matches op het profiel, dacht dat zij mocht overgaan tot ontslag op staande voet. Werknemer had deze verwarring moeten voorkomen en dat heeft hij niet gedaan. De billijke vergoeding wordt dan ook op nihil gesteld.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 30-01-2025

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2025:9794

Zaaknummer: 11370546 RP VERZ 24-50613

Rechters: S.L.M. Staals

Advocaten: M.M.C. van der Sanden en M.P.A. Bos

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW