

Ontslag op staande voet vanwege het verrichten van werkzaamheden elders tijdens ziekte of toch ontbinding? Óf was er nog een andere optie?

Dat ontslag op staande voet écht een ultimum remedium is, dat is inmiddels wel bekend. Zeker bij ziekte moet daar voorzichtig mee omgegaan worden door een werkgever. Zo vond de [kantonrechter Rotterdam](#) (ECLI:NL:RBROT:2022:5304) in een uitspraak van 22 juni 2022 dat de dringende reden voor het ontslag op staande voet niet was vast komen te staan...

De werknemer in deze kwestie heeft zich een half jaar na indiensttreding ziekgemeld bij de werkgever. Een maand later (tijdens ziekte) geeft de werkgever aan dat er geen vertrouwen meer is in een zinvolle voortzetting van de arbeidsovereenkomst en dat zij de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden willen beëindigen. Dat ziet de werknemer niet zitten en blijft rustig ziek in dienst. Althans... een onderzoeksbureau heeft geconstateerd dat de werknemer elders volledig aan het werk is. Onacceptabel voor werkgever en die ontslaat de werknemer op staande voet. De kantonrechter vindt dat – ondanks camerabeelden – het niet voldoende vaststaat dat de werknemer echt elders heeft gewerkt tijdens zijn ziekte en vernietigt het ontslag op staande voet daarom.

Ontbinding op grond van verwijtbaar handelen?

Gelukkig heeft de werkgever een voorwaardelijk ontbindingsverzoek ingediend en de kantonrechter verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden op grond van verwijtbaar handelen, omdat werknemer heeft geweigerd mee te werken aan het ondertekenen van een machtiging die de verzuimverzekeraar van de werkgever nodig had om te kunnen vaststellen of de kosten van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer voor vergoeding in aanmerking komen.

Dat vindt de kantonrechter ook:

“(...)De kantonrechter acht de weigering van [verzoeker], waarbij hij zonder voldoende aantoonbaar redelijk belang Troost de kans ontnemt zijn loonkosten bij ziekte te claimen bij haar verzekeraar, weliswaar niet ernstig verwijtbaar maar wel zodanig verwijtbaar dat van Troost in redelijkheid niet gevergd kan worden dat zij de arbeidsovereenkomst met [verzoeker] laat voortduren. Aangezien daarmee sprake is van een redelijke grond als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 sub e BW zal de arbeidsovereenkomst tussen partijen worden ontbonden. (...)”

Kortom: als een werknemer, zonder aantoonbaar belang weigert een machtiging (in dit geval voor de verzuimverzekeraar van werkgever) te ondertekenen, dan is dat verwijtbaar (maar niet ernstig verwijtbaar, zodat wel recht bestaat op een transitievergoeding) en een reden om de arbeidsovereenkomst te ontbinden.

Andere optie dan ontslag op staande voet of ontbinding?

Wat opvallend is in deze kwestie, is dat de werknemer mogelijk al bij aanvang van de arbeidsovereenkomst arbeidsongeschikt was. Uit de uitspraak blijkt namelijk: *“In gesprekken die deels voor en deels na je ziekmelding hebben plaatsgevonden heb je ons voor het eerst verteld dat je mogelijk al “in het rood” bij ons in dienst bent getreden omdat je bij je vorige werkgever feitelijk arbeidsongeschikt bent vertrokken.”* De werkgever had er (afhankelijk van het aanwezige bewijs uiteraard) ook voor kunnen kiezen de arbeidsovereenkomst te vernietigen op grond van dwaling.

Zie voor een kwestie waarin dat beroep succesvol werd gedaan door een werkgever deze post van Lex Takkenberg: https://www.linkedin.com/posts/lex-takkenberg-98724524_vernietigen-dwaling-ziek-activity-6939852481891864576-Xsgj?utm_source=linkedin_share&utm_medium=member_desktop_web Het voordeel van een geslaagd beroep op dwaling is dat de werkgever de schadelast die met de Ziektewetuitkering en eventuele WGA-uitkering zijn gemoeid niet hoeft te dragen... De arbeidsovereenkomst wordt als gevolg van de vernietiging immers geacht nooit te hebben bestaan.

Datum

14 juli 2022

Auteur

Stéphanie Heijtlager