

## De wonderbaarlijke genezing

*Ik las een uitspraak van de Kantonrechter Groningen uit het najaar van 2013 die me deed denken aan een tweetal dossiers uit mijn eigen praktijk van nog niet zo heel lang geleden. Het ging weer eens over de zieke of beter geschreven: over de arbeidsongeschikte werknemer waarbij de re-integratie niet goed verliep.*

In mijn beide dossiers trad ik op voor de werkgever. In het ene dossier was sprake van een arbeidsongeschikte metselaar, die was uitgevallen met rug- en knieklachten en die volgens het oordeel van de bedrijfsarts volstreekte rust moest houden. De werkgever vertrouwde de zaak niet en reed met een videocamera onder handbereik door de buurt waar de werknemer woonde.

Op enig moment trof hij hem daar terwijl hij op een steiger actief was, daarop heen en weer liep en werkzaamheden aan een plaatselijke kerk uitvoerde. De werkgever filmde zijn werknemer en ontsloeg hem op staande voet, nadat hij de man met zijn bevindingen had geconfronteerd en deze die natuurlijk niet kon weerleggen.

In het andere dossier was er sprake van een arbeidsongeschikte bloemensorteerder met eveneens ernstige rugklachten. De werkgever schakelde een heuse detective in, die met een onthullend rapport met foto's op de proppen kwam, waaruit bleek dat de man actief was met grote tassen met daarin huis-aan-huisbladen die om zijn nek hingen. Dat was niet echt rugsparende arbeid.

Ook deze werknemer werd op staande voet ontslagen nadat hij nog wel zijn zegje mocht doen. Als werkgever moet je namelijk altijd hoor en wederhoor toepassen, omdat het ontslag op staande voet anders ongeldig kan worden verklaard.

In beide gevallen werd geprocedeerd. De kantonrechter Den Haag kende geen pardon met de metselaar die tijdens zijn arbeidsongeschiktheid aan de kerk werkte. Deze kreeg in kort geding geen doorbetaling van loon, terwijl een door mij namens de werkgever ingediend verzoekschrift tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst voor zover deze nog zou bestaan werd gehonoreerd zonder dat de werknemer een vergoeding meekreeg.

Ter toelichting: als iemand op staande voet wordt ontslagen eindigt daarmee de arbeidsovereenkomst onmiddellijk. De werknemer kan echter de nietigheid van dat ontslag inroepen, bijvoorbeeld omdat er geen sprake is van een dringende reden of omdat de aangevoerde reden niet dringend genoeg is. Of omdat de werkgever de regels niet goed heeft toegepast, zoals bijvoorbeeld het achterwege laten van wederhoor.

In zo'n geval vordert de advocaat van de werknemer in kort geding doorbetaling van loon en vraagt de raadsman van de werkgever om de arbeidsovereenkomst te beëindigen, als ooit zou blijken dat het ontslag op staande voet ongeldig zou blijken te zijn. In theorie zou de rechter dat verzoek dan moeten bekijken met de "bril" op van de situatie waarin er geen ontslag op staande voet zou zijn geweest, maar in de praktijk (en zeker bij de Kantonrechter Den Haag) werden de omstandigheden van het ontslag op staande voet gewoon meegewogen en kreeg de werknemer geen ontslagvergoeding.

De bloemensorteerder kon op wat meer clementie rekenen van de Kantonrechter Amsterdam, die in een rare uitspraak rede-



Mr. Bob Heeren

neerde dat er geen sprake kon zijn van een ontslag op staande voet maar dat de arbeidsovereenkomst wel en ook nog zonder vergoeding moest eindigen op een termijn van twee maanden, omdat de werknemer op dat moment precies twee jaar ziek was geweest. Een mooi staaltje van wat de Duitsers hineininterpretieren noemen, ofwel in goed Nederlands: naar het resultaat toeschrijven.

De Groningse kantonrechter liet in de uitspraak die ik las, een ontslag op staande voet gehandhaafd van een magazijnmedewerker die niet in kou of tocht mocht werken en die moeite had met het strekken en buigen van armen, met tillen, met het draaien van zijn bovenlichaam en met knielen, hurken en het lopen van bochten. Kortom: aan de man "mankeerde" nogal wat.

Toch was doordat anderen over hem spraken kort geleden gebleken dat de man aan zijn eigen huis kluste (hij verving dakgoten) en dat hij tijdens zijn "ziekte" een marathon had gelopen.

De kantonrechter in Groningen overwoog dat de werknemer zijn klus- en hardlooptactiviteiten aan zijn werkgever had moeten melden en in ieder geval ook aan de bedrijfsarts. De werkgever kwam bovendien met een rapport van de bedrijfsarts waaruit bleek dat die inspanningen een nadelige invloed op de re-integratie van de werknemer hadden. Daardoor was het ingrijpende ontslag op staande voet gerechtvaardigd.

Wat is voor u als werkgever van belang in situaties als deze?

1. Zorg voor een uitstekende bedrijfsarts die helder communiceert en doorvraagt en die op tijd anderen zoals een arbeidsdeskundige inschakelt. Laat vastleggen wat een werknemer wel en niet kan doen tijdens arbeidsongeschiktheid.
2. Vertrouw op uw intuïtie en laat bij twijfel de gangen van uw werknemer nagaan.
3. Overleg met een jurist over de te volgen stappen zodat u later niet kunt worden teruggefloten door de rechter.

Tenslotte: een goede verhouding met uw werknemer begint met de juiste communicatie. Spijker van tijd tot tijd uw communicatievaardigheden bij waardoor de relatie goed is, blijft of wordt. Dat spaart uiteindelijk de meeste tijd, geld en negatieve energie.

mr. drs. R.P. (Bob) Heeren  
advocaat en MfN-registermediator