

RECHTSPRAAK

## **werknemer/Nimo dog events security B.V.**

***Het verrichten van (deels concurrerende) nevenwerkzaamheden, zonder dit te melden bij werkgever leidt tot rechtsgeldig gegeven ontslag op staande voet. Geen transitievergoeding.***

Werknemer is sedert 3 oktober 2011 in dienst van Nimo, laatstelijk in de functie van coördinator beveiliging tegen een loon van € 2.104,13 bruto per maand exclusief vakantiebijslag. In de door partijen ondertekende arbeidsovereenkomst is onder meer een verbod tot het verrichten van nevenactiviteiten opgenomen. ENCI is een vaste opdrachtgever van Nimo. Op zaterdag 11 juni 2016 heeft werknemer op de locatie van ENCI te Maastricht werkzaamheden verricht, te weten het bewaken van de parkeerplaats van ENCI ten behoeve van het evenement 'Nightshift', in rechtstreekse opdracht van de derde die dit evenement organiseerde, zonder Nimo daarover in te lichten. Op maandag 13 juni 2016 heeft de heer X, bestuurder van Nimo, met werknemer hierover gesproken. Vervolgens heeft Nimo werknemer bij brief van 13 juni 2016 meegedeeld dat hij op non-actief is gesteld wegens het vermoeden van een ernstig vergrijp en het overtreden van de door de werkgever vastgestelde voorschriften en reglementen. Bij brief van 14 juni 2016 heeft werknemer de reden van de op non-actiefstelling betwist en zich bereid en beschikbaar gehouden voor het verrichten van arbeid. Op 15 juni 2016 is werknemer op staande voet ontslagen. In de brief staat onder meer dat werknemer als zzp'er diensten aanbiedt aan derden als beveiliging, zonder Nimo hiervan op de hoogte te stellen. Bij brieven van 17 en 23 juni 2016 heeft de gemachtigde van werknemer meegedeeld dat werknemer niet instemt met het ontslag op staande voet, en de nietigheid daarvan ingeroepen. Werknemer verzoekt onder meer (1) vernietiging van het ontslag op staande voet en wedertewerkstelling en subsidiair, betaling door Nimo van een transitievergoeding. Nimo heeft verweer gevoerd en doet, onder de voorwaarde dat het primaire verzoek van werknemer wordt toegewezen, het verzoek de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden.

De rechter oordeelt als volgt. Dat het ontslag op staande voet onverwijld is gegeven, staat niet ter discussie. De dringende reden die in de ontslagbrief is meegedeeld en dus moet worden beoordeeld, is dat werknemer op 11 juni 2016 nevenwerkzaamheden als beveiliging heeft verricht waarvoor hij geen toestemming aan Nimo heeft gevraagd en dat gebleken is dat werknemer reeds eerder, met gebruikmaking van de bedrijfscomputer van ENCI, zonder Nimo daarover in te lichten, nevenwerkzaamheden als beveiliging heeft verricht, en daartoe

zelfs een eenmanszaak exploiteert. Vast staat dat werknemer aan Nimo nooit enige opgave van nevenwerkzaamheden heeft gedaan, terwijl hij die wel heeft verricht, en evenmin toestemming heeft gevraagd en verkregen voor het verrichten van de werkzaamheden op 11 juni 2016. Werknemer was op de hoogte van de geldende regels met betrekking tot het melden van nevenwerkzaamheden, aangenomen moet dan ook worden dat hij deze willens en wetens heeft overtreden. Gebleken is dat de nevenwerkzaamheden zich niet hebben beperkt tot de genoemde evenementen, ENCI Bergloop en Nightshift. Werknemer had, objectief beschouwd, moeten begrijpen dat beveiligingswerkzaamheden (tegen betaling) het belang van Nimo *kunnen* raken als bedoeld in artikel 2 van de arbeidsovereenkomst en dus bij Nimo gemeld dienen te worden. Het complex van voornoemde feiten en omstandigheden levert grond op voor een ontslag op staande voet. Nimo kon in redelijkheid beslissen dat van haar niet kon worden gevergd de arbeidsovereenkomst met werknemer te laten voortduren. Het ontslag heeft weliswaar ingrijpende en nadelige gevolgen voor werknemer, maar daartegenover staat dat werknemer het vertrouwen dat Nimo in hem moet kunnen stellen in ernstige mate heeft geschaad. Werknemer heeft subsidiair verzocht om Nimo te veroordelen een transitievergoeding te betalen van € 3.409 bruto. Hoewel een dringende reden niet zonder meer samenvalt met ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer, leveren de feiten en omstandigheden die de dringende reden vormen in dit geval ook een dergelijke ernstige verwijtbaarheid op. Immers, die feiten en omstandigheden zijn van dien aard dat het eindigen van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van handelen of nalaten van werknemer dat als ernstig verwijtbaar moet worden aangemerkt. Nu de voorwaarde waaronder Nimo het zelfstandig tegenverzoek heeft ingediend niet is vervuld, komt de kantonrechter niet toe aan een inhoudelijke beoordeling van het zelfstandig verzoek van Nimo.

---

**Instantie:** Rechtbank Limburg

**Datum uitspraak:** 04-10-2016

**ECLI:** ECLI:NL:RBLIM:2016:8597

**Zaaknummer:** 5289357 AZ VERZ 16-166 en 5395892 AZ VERZ 16-193

**Rechters:** E.P. van Unen

**Advocaten:** M. Rahnama'i en E.P.B. Moors

**Wetsartikelen:** 7:677 BW en 7:678 lid 1 BW