

RECHTSPRAAK

Hof is het eens met kantonrechter. Werkgever heeft arbeidsongeschikte werknemer terecht op staande voet ontslagen wegens het zonder het te melden en naast zijn fulltime dienstverband aangaan van een 32-urig dienstverband en het verrichten van zzp-werkzaamheden elders, eveneens gedurende zijn arbeidsongeschiktheid.

Feiten

Werknemer is op 1 november 2017 bij Stichting Wooncompas in dienst getreden in de functie van consulent wijken en was laatstelijk werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Op de arbeidsovereenkomst is de Cao Woondiensten (hierna: de cao) van toepassing. In de cao was een nevenwerkzaamhedenbeding opgenomen. Met ingang van 1 juni 2019 is werknemer – naast zijn 36-urige dienstverband bij Wooncompas – een arbeidsovereenkomst aangegaan met Stichting Mooiland voor 32 uur per week in de functie van regiobeheerder. Op 4 oktober 2019 heeft werknemer zich arbeidsongeschikt gemeld bij Wooncompas ten gevolge van een verkeersongeval. In de periode vanaf 14 april 2020 tot 1 juni 2020 heeft werknemer gewerkt als zzp'er voor stichting Wooninvest. Vanaf 1 juni 2020 is hij met Wooninvest een arbeidsovereenkomst aangegaan voor 36 uur per week, bestaande naast zijn arbeidsovereenkomsten bij Wooncompas en Mooiland. Bij brief van 20 juli 2020 heeft Wooncompas werknemer op staande voet ontslagen. Na onderzoek (en dus niet door melding van werknemer) is Wooncompas er namelijk achter gekomen dat werknemer gedurende zijn dienstverband met Wooncompas nog twee dienstverbanden heeft gehad bij andere woningcorporaties. Deze dienstverbanden had hij ook in de periode waarin hij wegens arbeidsongeschiktheid niet werkte voor Wooncompas. Werkgever stelt dat werknemer nu hij zonder toestemming meerdere dienstverbanden had – die zowel feitelijk als rekenkundig niet naast elkaar uitgevoerd konden worden – hij door opzet c.q. schuld Wooncompas een dringende reden heeft gegeven om de arbeidsovereenkomst onverwijld op te zeggen. Werknemer verweert zich door te stellen dat hij zijn werkzaamheden altijd naar behoren heeft uitgevoerd en beroept zich daarnaast op het recht op een vrije arbeidskeuze. Deze kantonrechter heeft geoordeeld dat werknemer Wooncompas een dringende reden heeft gegeven voor ontslag op staande voet. Het recht op vrije arbeidskeuze weegt volgens de kantonrechter zwaar, maar wordt begrensd door onder andere de Arbeidstijdenwet. Daar komt bij dat sprake was van een nevenwerkzaamhedenbeding en werknemer arbeidsongeschikt was om werkzaamheden te verrichten bij Wooncompas vanaf 4 oktober 2019. Dat werknemer naar eigen zeggen altijd goed heeft gefunctioneerd en de enige ouder is die (financieel) voor

zijn kinderen zorgt, leidt niet tot een ander oordeel. Tegen deze beslissing komt werknemer op.

Oordeel

Dringende reden?

Werknemer erkent dat hij Wooncompas had moeten informeren over zijn werkzaamheden bij Mooiland, maar stelt ook dat zijn werkzaamheden er niet onder hebben geleden en dat hij zich ook bij Mooiland heeft ziekgemeld na het verkeersongeval. Daarnaast stelt werknemer dat hij, vanaf het moment dat hij in dienst is getreden bij Wooninvest, van plan was afscheid te nemen bij Wooncompas. Hij had dat willen doen in een gesprek met zijn leidinggevende dat in augustus 2020 zou plaatsvinden. Door het ontslag op staande voet is dat er niet meer van gekomen. Het Hof verenigt zich met de overwegingen van de kantonrechter die hebben geleid tot de conclusie dat sprake is van een dringende reden voor ontslag op staande voet. Hetgeen werknemer in hoger beroep heeft aangevoerd, werpt geen nieuw licht op de zaak. De door werknemer aangevoerde persoonlijke omstandigheden en de ernstige (financiële) gevolgen van het ontslag op staande voet leggen onvoldoende gewicht in de schaal om te komen tot een ander oordeel.

Onverwijld gegeven?

Werknemer heeft tevens aangevoerd dat Wooncompas onvoldoende voortvarend heeft gehandeld, omdat zij reeds op 3 juli 2020 wist van het bestaan van meerdere arbeidsovereenkomsten en pas op 20 juli 2020 ontslag op staande voet is verleend. Ook hier is het hof het eens met de kantonrechter. Wooncompas heeft onweersproken gesteld dat zij aanvankelijk in de veronderstelling verkeerde dat sprake was van een misverstand en geen aanleiding had om te denken dat werknemer te kwader trouw was en drie (nagenoeg) fulltime dienstverbanden tegelijkertijd had. In de tussentijd is nader onderzoek nodig geweest om de betreffende informatie te verkrijgen. Pas nadat Wooncompas op 15 juli 2020 deze informatie had, is werknemer op 17 juli 2020 gevraagd om opheldering. De reactie van werknemer – waaruit bleek dat hij nog een derde dienstverband had – heeft aanleiding gegeven tot het geven van ontslag op staande voet. Op deze manier heeft Wooncompas gedurende de periode tot het ontslag op staande voet voldoende voortvarend gehandeld.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 30-11-2021

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2021:2403

Zaaknummer: 200.293.826/01

Rechters: C.J. Frikkee, F.J. Verbeek en A.J. Swelheim

Advocaten: R.A. Uhlenbusch en P.J. Huys

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW