

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet niet rechtsgeldig. Van onverenigbaarheid van mogelijke nevenfuncties met arbeidsovereenkomst is onvoldoende gebleken. Tegenverzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst afgewezen in verband met het ontslagverbod tijdens ziekte.*Feiten*

Werknemer is op 1 september 2017 in dienst getreden van de Stichting Ondersteuning Tweede Kamerfractie DENK (hierna: DENK) op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. In de arbeidsovereenkomst is een nevenwerkzaamhedenbeding opgenomen. Per 1 september 2020 is, in beginsel voor een periode tot 1 april 2021, de functie van werknemer gewijzigd. Op 30 juni 2021 heeft werknemer zich ziek gemeld. Op 21 juli 2021 is werknemer op staande voet ontslagen. Het ontslag op staande voet is werknemer per brief van 21 juli 2021 schriftelijk bevestigd. Werknemer verzoekt de opzegging van de arbeidsovereenkomst te vernietigen en betaling van het (achterstallige) loon. DENK verweert zich tegen het verzoek van werknemer.

Oordeel

In de ontslagbrief van DENK van 21 juli 2021 staan een aantal ontslagredenen, te weten dat werknemer het nevenwerkzaamhedenbeding grovelijk zou hebben geschonden, dat zijn werkzaamheden voor DENK ernstig onder het uitvoeren van nevenwerkzaamheden te lijden hebben gehad en dat werknemer de opdracht tot het melden van nevenwerkzaamheden heeft geweigerd uit te voeren. Om te beoordelen of deze redenen, individueel of in samenhang gezien, een voldoende dringende reden of voldoende dringende redenen voor ontslag op staande voet zijn, is een analyse van hetgeen voorafgaand aan het ontslag tussen partijen is voorgevallen relevant. In verband met het vertrek van de vorige leidinggevende van werknemer is de functie van werknemer per 1 september 2020, in beginsel voor de duur van een half jaar, gesplitst. Naast werknemer is toen een derde persoon in de gedeelde functie aangenomen. Met deze collega heeft werknemer van meet af aan geen goede verstandhouding gehad. Op 28 juni 2021 en op 29 juni 2021 zijn met werknemer twee beoordelingsgesprekken gevoerd. In het gesprek van 29 juni 2021 is de betrokkenheid van werknemer bij een coronatestbedrijf aan de orde geweest. In een brief 6 juli 2021 zijn opmerkingen geplaatst met betrekking tot de houding en het gedrag van werknemer en is werknemer een (laatste) mogelijkheid gegeven opgave te doen van al zijn nevenwerkzaamheden. Uit hetgeen hiervoor is beschreven komt het beeld naar voren dat na de twee functioneringsgesprekken op 28 en 29 juni 2021 de verhouding tussen partijen snel is verslechterd. Ook heeft de gang van zaken er

veel van weg dat de kwestie van de nevenwerkzaamheden is aangegrepen om op een onhoudbare situatie aan te sturen. Daar komt nog bij dat reeds in het gespreksverslag van 29 juni 2021 melding wordt gemaakt van de betrokkenheid van werknemer bij een coronatestbedrijf. Niet is gebleken dat werknemer toen zijn betrokkenheid bij dat bedrijf heeft ontkend. Naar het oordeel van de kantonrechter kunnen de hiervoor beschreven gang van zaken en omstandigheden een ontslag op staande voet niet dragen. Op 29 juni 2021 was bij DENK bekend dat werknemer betrokkenheid had bij een coronatestbedrijf, hetgeen werknemer nooit ontkend heeft. Die wetenschap was blijkbaar op dat moment niet voldoende om werknemer te ontslaan of zelfs maar op non-actief te stellen. Kortom, na 29 juni 2021 is geen relevante nieuwe informatie met betrekking tot de activiteiten van werknemer voor het coronatestbedrijf meer naar voren gekomen. Daarmee is het eerst op 21 juli 2021 gegeven ontslag op staande voet niet onverwijld gegeven en is het ontslag reeds daarom niet rechtmatig. Het ontslag wordt vernietigd, zoals werknemer verzoekt. De vernietiging van het ontslag op staande voet heeft tot gevolg dat DENK het salaris van werknemer vanaf 1 juli 2021 dient door te betalen. Voor het geval dat het ontslag op staande voet vernietigd zou worden heeft DENK bij wijze van tegenverzoek verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden op grond van ernstig verwijtbaar handelen van werknemer, op grond van een verstoorde arbeidsverhouding, dan wel een combinatie van deze gronden. Aan een ontbinding van de arbeidsovereenkomst staat echter het ontslagverbod tijdens ziekte in de weg. Het tegenverzoek van DENK dient te worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 26-11-2021

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2021:15448

Zaaknummer: 9459229 RP VERZ 21-50602

Rechters: C.W.D. Bom

Advocaten: U. Karatas

Wetsartikelen: 7:671b lid 6 BW en 7:677 BW