

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet wegens schenden nevenwerkzaamhedenbeding niet rechtsgeldig. DENK heeft niet onverwijld gehandeld nadat duidelijk werd dat werknemer een eigen coronatestbedrijf had. Ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens verstoorde arbeidsverhouding.*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. DENK heeft werknemer verzocht om zijn nevenwerkzaamheden te melden. Op 30 juni 2021 heeft werknemer zich ziek gemeld. Werknemer heeft geen gehoor gegeven aan het verzoek om zijn nevenwerkzaamheden te melden. Tijdens de coronaperiode heeft werknemer een coronatestbedrijf opgezet. Op 21 juli 2021 is werknemer op staande voet ontslagen vanwege onder meer het schenden van het nevenwerkzaamhedenbeding. 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. In eerste aanleg heeft de kantonrechter de opzegging van de arbeidsovereenkomst vernietigd en DENK veroordeeld tot betaling van het salaris tijdens ziekte. In hoger beroep verzoekt DENK de beschikking van de kantonrechter te vernietigen. Werknemer verzoekt onder meer tot afwijzing van de verzoeken van DENK.

Oordeel

Volgens het hof is de arbeidsovereenkomst van werknemer niet onverwijld opgezegd. Werknemer had op 29 juni 2021 al aangesproken moeten worden op het feit dat hij zichtbaar orders verwerkte voor zijn eigen bedrijf. Dat werknemer tussen 'neus en lippen door' heeft verteld dat hij een coronatestbedrijf had, had voldoende aanleiding voor DENK moeten zijn om vanaf dat moment nader onderzoek te verrichten naar de aard en omvang van de nevenwerkzaamheden en dit ook met de nodige voortvarendheid te doen. DENK heeft gewacht met het instellen van een onderzoek en is eerst op 30 juni 2021 vragen gaan stellen over het coronatestbedrijf en/of de omvang van de nevenwerkzaamheden. De in de ontslagbrief genoemde dringende redenen hebben betrekking op de nevenwerkzaamheden van werknemer en daarmee voldoet de opzegging van de arbeidsovereenkomst niet aan de eis

van onverwijldheid. Het ontslag op staande voet is daarom niet rechtsgeldig gegeven. DENK had vanaf 21 juli 2021 het salaris tijdens ziekte moeten doorbetalen. DENK en werknemer verwijten elkaar over en weer dat ernstig verwijtbaar is gehandeld en de arbeidsovereenkomst verstoord is geraakt als gevolg waarvan de arbeidsovereenkomst moet eindigen. Aan DENK is te wijten dat zij in de gesprekken van 28 en 29 juni 2021 is gaan inzetten op het eenzijdig wijzigen van de arbeidsovereenkomst en het verlagen van het salaris van werknemer. Aan de andere kant had van werknemer ook een minder starre houding mogen worden verwacht ten aanzien van het verschaffen van informatie over de aard en de omvang van zijn nevenwerkzaamheden. DENK had een gerechtvaardigd belang bij het verkrijgen van meer inzicht in de aard en omvang van de werkzaamheden en werknemer heeft ten onrechte geweigerd dit te verschaffen. Werknemer heeft verwijtbaar gehandeld door het nevenwerkzaamhedenbeding te schenden en het hardnekkig weigeren te voldoen aan de opdracht om opheldering te geven over zijn nevenwerkzaamheden. De arbeidsovereenkomst wordt om deze reden beëindigd per 1 juli 2022 en aan werknemer wordt een transitievergoeding toegekend.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 28-06-2022

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2022:1242

Zaaknummer: 200.305.559/01

Rechters: M.D. Ruizeveld, C.J. Frikkee en M.V. Ulrici

Advocaten: U. Karatas en F. Yildiz

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW en 7:677 BW