

RECHTSPRAAK

Werkgever heeft onvoldoende overtuigend bewijs geleverd dat werknemer het verbod op nevenwerkzaamheden heeft overtreden. Hierdoor ontbreekt een dringende reden voor het ontslag op staande voet en ontvangt werknemer een billijke vergoeding van € 20.000.

Feiten

B2 Works B.V. is een uitzendbureau. Werknemer is op staande voet ontslagen door B2 Works wegens schending van het nevenwerkzaamhedenverbod dat is opgenomen in de arbeidsovereenkomst met werknemer. In een tussenbeschikking van 21 maart 2023 is werkgever in de gelegenheid gesteld te bewijzen dat werknemer het nevenwerkzaamhedenverbod heeft overtreden. Werkgever heeft een tweetal verklaringen overgelegd als nader schriftelijk bewijs. Werknemer betwist kort gezegd de juistheid van deze verklaringen en ontkent dat hij nevenwerkzaamheden heeft verricht.

*Oordeel**Bewijs dat werknemer het nevenwerkzaamhedenverbod heeft overtreden*

De kantonrechter constateert dat uit de (aanvullende) verklaringen niet veel meer informatie volgt dan uit de verklaringen die werkgever eerder in het geding heeft gebracht. De verklaring van getuige 1 gaat grotendeels over het uiten van ontevredenheid door werknemer over zijn werk(gever) aan (oud-)collega's en vormt daarmee geen bewijs van de stelling dat werknemer nevenwerkzaamheden heeft verricht. Daarnaast kan uit haar enkele verklaring dat werknemer zou hebben gezegd dat hij "werknemers kon leveren" en daarmee "veel geld kon verdienen" niet worden geconcludeerd dat hij dat ook daadwerkelijk heeft gedaan. Hetzelfde geldt voor de verklaring van getuige 3, als opgenomen in de tussenbeschikking. Werknemer zou tegen hem hebben gezegd: "Ik kan beter mensen naar mijn vriend zijn uitzendbureau sturen, dan krijg ik tenminste iets". Ten eerste ontkent werknemer dat hij dit heeft gezegd en daarnaast is ook hier slechts sprake van een mogelijkheid waarover werknemer zou hebben gesproken. Dat hij daadwerkelijk is overgegaan tot het werven van uitzendkrachten voor een ander uitzendbureau blijkt hieruit niet. Getuige 2 heeft in zijn aanvullende verklaring, net als in zijn eerste verklaring, verklaard dat werknemer aan hem heeft verteld "dat hij gedurende het dienstverband met B2 Works ook werkzaamheden verrichtte voor een ander uitzendbureau in de vorm van werving van kandidaat-werknemers (Oekraïense vluchtelingen) en daarvoor een betaling ontving per gewerkt uur van € 0,50". Hoewel deze verklaring wel specifiek gaat over het verrichten van nevenwerkzaamheden en aansluit bij de verklaring van getuige 4, staat hiertegenover dat werknemer weerspreekt dat hij dit heeft gezegd. Bovendien heeft getuige 4,

die inmiddels ontslag heeft genomen bij werkgever, zijn verklaring niet ondertekend. Wat betreft het telefoongesprek dat getuige 2 heeft gehoord, overweegt de kantonrechter dat onduidelijk is hoe getuige 2 kon weten dat werknemer op dat moment sprak met iemand van een ander uitzendbureau. Daarnaast heeft werknemer erop gewezen dat de zinsnede “het kunnen leveren van mensen” een gebruikelijk antwoord is op vragen van klanten in de uitzendbranche. Dat hij dit in een telefoongesprek heeft gezegd is dan ook goed mogelijk, maar daaruit kan niet de conclusie worden getrokken dat dit in het kader van het verrichten van nevenwerkzaamheden is gebeurd. Werknemer is in deze procedure uitdrukkelijk blijven ontkennen dat hij nevenwerkzaamheden heeft verricht, terwijl de verklaringen van de (oud-)medewerkers het enige bewijsmiddel zijn dat werkgever in het geding heeft gebracht. Dat er geen getuigen onder ede zijn gehoord, waarbij de kantonrechter, in aanwezigheid van werknemer, had kunnen doorvragen over de inhoud van hetgeen zij schriftelijk hebben verklaard, komt voor rekening en risico van werkgever. De kantonrechter komt tot het oordeel dat werkgever onvoldoende overtuigend bewijs heeft geleverd van zijn stelling dat werknemer het verbod op nevenwerkzaamheden heeft overtreden. Er is daarom geen grond voor de betaling van de contractuele boete.

Ontslag op staande voet

Nu werkgever niet heeft bewezen dat werknemer het nevenwerkzaamhedenverbod heeft geschonden, terwijl die schending ten grondslag heeft gelegen aan het ontslag op staande voet, concludeert de kantonrechter dat geen sprake is (geweest) van een dringende reden voor dat ontslag. Hierbij betreft de kantonrechter ook het feit dat werkgever werknemer niet eerst heeft gehoord voordat hij hem ontsloeg. Het vooraf horen van de werknemer getuigt van zorgvuldig handelen als goed werkgever.

Billijke vergoeding

Werknemer berust in het ontslag, maar verzoekt betaling van een billijke vergoeding, een transitievergoeding en uitbetaling van opgebouwde vakantiedagen en vakantiegeld. De kantonrechter acht, alles afwegende op grond van het voorgaande, de beperkte duur van het dienstverband, de krappe arbeidsmarkt en de omstandigheid dat de transitievergoeding zal worden toegekend, een billijke vergoeding van € 20.000 bruto redelijk.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 01-06-2023

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2023:3698

Zaaknummer: 10262242 \\ HA VERZ 22-74

Rechters: F.M.Th. Quaadvliet

Advocaten: mr. M.W.G. Koopmans en S.A.J. van Riel

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW, 7:681 BW en 152 Rv