

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet wegens onder meer verrichten nevenwerkzaamheden en misbruik tankpas onterecht verleend.*Feiten*

Werknemer is sinds 1 juli 2018 in dienst van werkgever (een organisatieadviesbureau gericht op ondersteuning van lokale overheden bij verkiezingen en burgerzaken). In de arbeidsovereenkomst van werknemer is opgenomen dat het verboden is om nevenwerkzaamheden elders te verrichten zonder toestemming van werkgever. Werknemer is sinds 25 februari 2020 langdurig arbeidsongeschikt. Met ingang van 1 oktober 2020 heeft werknemer de leaseauto die hij in gebruik had ingeleverd bij werkgever. Deze leaseauto heeft hij later – toen werknemer is gaan re-integreren – weer ontvangen. Werknemer heeft in het kader van spoor 2 in juni 2021 een gesprek gehad met Stichting Flevo-landschap (hierna: HFL) over een mogelijkheid voor een werkervaringsplaats. Omdat werknemer op enig moment herstellende is, krijgt hij geen toestemming van werkgever om werkzaamheden voor HFL te verrichten. Op 8 februari 2022 krijgt werknemer corona, waardoor hij opnieuw volledig arbeidsongeschikt raakt. Op 13 juli 2022 wordt werknemer op staande voet ontslagen nadat een recherchebureau heeft geconcludeerd dat werknemer als gids werkzaam is voor HFL, terwijl hij hier geen toestemming voor heeft gekregen en zelf heeft verklaard dat het niet goed met hem ging. Bovendien zou werknemer misbruik hebben gemaakt van de aan hem ter beschikking gestelde tankpas. Na het ontslag op staande voet heeft werkgever werknemer aansprakelijk gesteld voor een bedrag van € 130.947,19. In eerste aanleg heeft de kantonrechter het ontslag op staande voet vernietigd en werkgever veroordeeld tot betaling van achterstallig loon, een billijke vergoeding van € 55.000 en transitievergoeding. Tegen deze beslissing komt werkgever op in hoger beroep.

Oordeel

Het hof is met de kantonrechter van oordeel dat het ontslag op staande voet onterecht is gegeven. Blijkens de ontslagbrief zijn de dringende redenen die aan dit ontslag ten grondslag zijn gelegd (i) het overtreden van het verbod op nevenwerkzaamheden tijdens arbeidsongeschiktheid, (ii) liegen en (iii) het misbruik maken van de tankpas. Ten aanzien van (i) overweegt het hof dat werkgever ervan op de hoogte was dat werknemer op vrijwillige basis werkte bij Natuurpark Lelystad en daarmee kennelijk instemde. Het feit dat werkgever heeft geweigerd om werknemer 6 uur per week betaald werk te laten doen voor Natuurpark Lelystad doet hieraan niet af omdat de toestemming niet is ingetrokken. Ook de door werknemer begeleide excursie was onbetaald en viel daardoor onder het vrijwilligerswerk waarvoor werknemer toestemming had. Reden (ii) betreft het feit dat werknemer tijdens een

bespreking met zijn leidinggevende zou hebben gelogen over zijn fysieke beperkingen. Volgens werkgever blijkt uit het rapport van het recherchebureau dat deze informatie onjuist was, omdat hij een dag later op 8 juli 2022 gedurende twee uur wandelend een rondleiding heeft gegeven en heeft verklaard dat hij aan het trainen was voor de halve marathon. Ongeacht de vraag of het onderzoeksrapport überhaupt rechtmatig is, staat vast dat de bij het onderzoek betrokken rechercheurs geen medische achtergrond hebben waardoor het hof voorbijgaat aan deze conclusies uit het rapport. Bovendien heeft werknemer enkel gezegd dat hij zich had opgegeven voor een halve marathon, maar niet dat hij al was begonnen met trainen, waardoor het liegen als opgegeven ontslagreden niet is komen vast te staan. Ten aanzien van ontslagreden (iii) is in de toepasselijke autoregeling ook eventueel bovenmatig privégebruik van de leaseauto gereguleerd waarbij werkgever werknemer een eigen bijdrage kan opleggen. Daarmee biedt de autoregeling een voorziening waarmee werkgever zijn nadeel als gevolg van bovenmatige privékilometers kan opheffen. Andere sancties op bovenmatig gebruik geeft de autoregeling niet. Het feit dat werknemer zijn echtgenote de auto voor privégebruik heeft laten gebruiken, verdient niet de schoonheidsprijs maar levert – met het oog op de autoregeling – geen dringende reden voor ontslag op. De kantonrechter heeft het ontslag op staande voet aldus terecht vernietigd. De billijke vergoeding zal wel worden verminderd tot € 35.000, omdat de inkomensschade (enigszins) is beperkt.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 17-10-2023

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2023:2638

Zaaknummer: 200.324.377/01

Rechters: G.C. Boot, T.S. Pieters en R.L. de Graaff

Advocaten: Ph. Ekering en W.A. van Sambeek

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW en 7:683 BW