

RECHTSPRAAK

Werknemer heeft tijdens ziekte, in werktijd en zonder overleg voor een andere werkgever werkzaamheden verricht. Ontslag op staande voet terecht.*Feiten*

Werknemer is vanaf 12 december 2022 in dienst van werkgever. In de arbeidsovereenkomst is een concurrentiebeding opgenomen. Op 27 december 2023 heeft werknemer zich ziek gemeld. Op advies van de arboarts is werknemer vanaf 12 februari 2024 aangepast werk gaan verrichten. Op 4 april 2024 heeft de arboarts geadviseerd om de werkhervatting voort te zetten en geleidelijk uit te breiden en de gespannen arbeidsrelatie te bespreken, eventueel met hulp van een bemiddelaar. Op 2 mei 2024 heeft de arboarts genoteerd dat de beperkingen van werknemer zijn toegenomen en heeft geadviseerd werknemer gedurende vier weken niet te belasten met werkzaamheden. Daarna heeft werknemer geen (re-integratie)werkzaamheden meer voor werkgever verricht. Op 23 mei 2024 heeft werkgever werknemer op staande voet ontslagen omdat het werkgever zou zijn gebleken dat werknemer werkzaamheden voor een ander bedrijf verrichtte. Werknemer verzoekt in onderhavige procedure vernietiging van het ontslag en doorbetaling van loon tot het einde van de arbeidsovereenkomst.

Oordeel

Vast staat dat werknemer tijdens zijn ziekte, zonder overleg met de arboarts of zijn werkgever, werkzaamheden heeft verricht voor een derde. Hij heeft namelijk erkend dat hij in mei 2024 op (in ieder geval) drie dagen pakketjes voor zijn neef heeft rondgebracht. Dat hij voor die werkzaamheden geen vergoeding ontving en dat de werkzaamheden lichter van aard waren dan het werk dat hij voor werkgever deed, neemt niet weg dat hij werkzaamheden heeft verricht op momenten dat werkgever mocht verwachten dat hij zich volledig richtte op zijn herstel. De kantonrechter is van oordeel dat dit zodanige gedragingen zijn dat van werkgever niet kon worden gevergd dat hij de arbeidsovereenkomst liet voortduren, ook niet na een afweging van de omstandigheden van het geval. De conclusie is dat werkgever een dringende reden voor ontslag had. Werknemer heeft bij de mondelinge behandeling nog aangevoerd dat er geen hoor en wederhoor heeft plaatsgevonden en dat de dringende reden niet onverwijld aan hem is medegedeeld. De kantonrechter is van oordeel dat werkgever in dit geval voldoende snel heeft gehandeld. Bij de tweede constatering is werknemer meteen aangesproken en heeft hij de gelegenheid gekregen uit te leggen wat hij aan het doen was (er is dus ook hoor en wederhoor geweest), en de dag daarop is het ontslag en de reden daarvoor meegedeeld. Dat is onverwijld. Het verzoek tot vernietiging van het ontslag wordt afgewezen. Het subsidiaire verzoek om een billijke vergoeding volgt dat lot. Werknemer heeft bovendien

ernstig verwijtbaar gehandeld en dus geen recht op een transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 03-10-2024

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2024:21285

Zaaknummer: 11153144 RP VERZ 24-50344

Rechters: I.D. Bellaart

Advocaten: K. Hoesenie en O. Albayrak

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW