

RECHTSPRAAK

Werkneemster die tijdens arbeidsongeschiktheid zonder dit te melden een tweede arbeidsovereenkomst bij een andere werkgever is aangegaan en deze nevenwerkzaamheden heeft uitgevoerd, is terecht op staande voet ontslagen.

Feiten

Werkneemster was voor 40 uur per week werkzaam bij Operator Groep Delft B.V. (hierna: OGD). In haar arbeidsovereenkomst is een nevenwerkzaamhedenbeding opgenomen. Op 15 december 2023 heeft werkneemster zich ziek gemeld. In dat kader is zij volledig arbeidsongeschikt verklaard. Op 2 mei 2024 is werkneemster op staande voet ontslagen. Als dringende reden voor het ontslag op staande voet heeft OGD gegeven dat werkneemster zonder de daarvoor vereiste toestemming van OGD elders een tweede arbeidsovereenkomst is aangegaan voor maximaal zestien uur in de week, dat zij deze nevenwerkzaamheden heeft verricht terwijl zij arbeidsongeschikt was en dat zij daarmee haar herstel heeft belemmerd. In onderhavige zaak staat de vraag centraal of werkneemster terecht op staande voet is ontslagen. Daarbij zijn partijen specifiek verdeeld over de vraag of OGD reeds op de hoogte was van de nevenwerkzaamheden van werkneemster en over de vraag of werkneemster wel toestemming van OGD nodig had om een tweede arbeidsovereenkomst aan te gaan.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkneemster wordt niet gevolgd in haar standpunt dat OGD op de hoogte was van haar nevenwerkzaamheden. Ter ondersteuning van haar stelling verwijst werkneemster namelijk naar twee stukken, maar uit deze stukken blijkt enkel dat OGD bekend was met het gegeven dat werkneemster af en toe een massage gaf. Daarnaast oordeelt de kantonrechter dat OGD voldoende gemotiveerd en aangetoond heeft dat sprake is van een objectieve rechtvaardigingsgrond om werkneemster toestemming te onthouden voor het aangaan van een tweede arbeidsovereenkomst. Door het aangaan van de tweede arbeidsovereenkomst bestond immers het risico op een overtreding van de Arbeidstijdenwet. Artikel 7:653 lid 1 BW staat er dus niet aan in de weg dat OGD een beroep doet op het nevenactiviteitenbeding. Aangezien werkneemster arbeidsongeschikt was, had zij ook de bedrijfsarts moeten informeren over haar nevenwerkzaamheden. Dit is namelijk relevant voor het opstellen van een re-integratieplan. Dit heeft zij niet gedaan. Daar komt bij dat werkneemster gedurende de re-integratie heeft aangegeven dat zij het opschalen wilde pauzeren omdat zij de extra uren vermoeiend vond. Door de bedrijfsarts niet te informeren heeft werkneemster volgens de kantonrechter haar re-integratieplichten geschonden en is

sprake van een dringende reden. Door haar handelen heeft werkneemster het vertrouwen van OGD zodanig geschaad, dat van OGD redelijkerwijze niet kan worden geveerd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Verder oordeelt de kantonrechter dat het handelen van werkneemster ook ernstig verwijtbaar is, zodat zij geen recht heeft op een transitievergoeding. Tot slot wordt werkneemster veroordeeld tot betaling van de gefixeerde schadevergoeding ex artikel 7:677 lid 2 BW.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 23-12-2024

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2024:21917

Zaaknummer: 11189612 \ RP VERZ 24-50398

Rechters: A.J. Japenga

Advocaten: M.L. Boks en T.R. Dalmolen

Wetsartikelen: 7:677 lid 1 en 2 BW, 7:678 BW, 7:653a lid 1 BW en 7:673 lid 7 sub c BW