

RECHTSPRAAK

werknemer/All 4 Car B.V.

Een voorval (verzwijgen van nevenwerkzaamheden tijdens arbeidsongeschiktheid) heeft in een heel korte tijd geleid tot een zeer ernstige vertrouwensbreuk, die zo ernstig is dat de korte periode niet in de weg staat aan het aannemen van een redelijk grond voor ontslag.

Werknemer is op 1 maart 2010 bij All 4 Car B.V. (hierna: All 4 Car) in dienst getreden in de functie van algemeen medewerker. Op 27 november 2015 heeft werknemer zich ziek gemeld en is sindsdien volledig arbeidsongeschikt geweest voor eigen en aangepast werk. Gebleken is dat werknemer op 19 en 20 februari 2016 cateringwerkzaamheden heeft verricht tijdens een benefietavond, terwijl hij eerder aan All 4 Car had medegedeeld dit niet te zullen gaan doen. Werknemer kon in een gesprek bij All 4 Car vervolgens geen uitleg geven over beelden en foto's die hem daaromtrent werden voorgehouden. Hierop is werknemer op staande voet ontslagen. De kantonrechter heeft het ontslag op staande voet vernietigd en de arbeidsovereenkomst ontbonden met ingang van 1 juni 2016. Werknemer is in hoger beroep gekomen. Hij heeft geconcludeerd dat het hof All 4 Car zal veroordelen tot herstel van de arbeidsovereenkomst.

Het hof oordeelt als volgt. Juist omdat werknemer wist hoe belangrijk het was voor All 4 Car (partijen hadden hierover eerder immers met elkaar gesproken), kon hij niet zwijgen over de werkzaamheden bij de benefietavond met het argument dat het geen nevenwerk was maar slechts vrijwilligerswerk. Dat is des te opmerkelijker nu werknemer wél aan All 4 Car heeft verteld dat hij was gevraagd voor dat werk. Werknemer had zich kunnen en moeten realiseren dat hij door zijn zwijgen hierover de relatie met All 4 Car ernstig onder druk zou zetten en dat All 4 Car het vertrouwen in hem zou (kunnen) verliezen. Het hof is van oordeel dat dit voorval ertoe heeft geleid dat in een heel korte tijd een zeer ernstige vertrouwensbreuk is ontstaan en dat die zo ernstig is dat de korte periode niet in de weg staat aan het aannemen van een redelijke grond voor ontslag. Daarbij acht het hof van belang dat de verstoring in de verhouding is veroorzaakt door werknemer. Met name de mededeling van werknemer zelf dat hij vond dat hij het ten opzichte van All 4 Car niet kon maken om op de benefietavond te werken – het hof acht in dit geval het verschil tussen vrijwilligerswerk en betaald werk gradueel, mede nu gesteld noch gebleken is dat dat verschil voor All 4 Car zonder meer kenbaar was –, terwijl hij dat diezelfde avond toch is gaan doen heeft geleid tot een diepgaand wantrouwen van All 4 Car in werknemer. Onder deze omstandigheden kon van All 4 Car niet meer worden gevergd dat zij moeite deed om deze ernstige en diepgaande vertrouwensbreuk te herstellen (hetgeen overigens ook geldt voor een herplaatsingsplicht, zoals door de

kantonrechter is overwogen en waartegen geen grief is gericht). Weliswaar heeft werknemer er nog op gewezen dat is ontbonden terwijl sprake is van een opzegverbod, maar hij heeft geen grieven gericht tegen het oordeel van de kantonrechter dat de arbeidsongeschiktheid geen directe aanleiding is voor het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst en dat het verzoek tot ontbinding geen verband houdt met het opzegverbod. Volgt bekrachtiging van de bestreden beschikking.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 08-12-2016

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2016:5468

Zaaknummer: 200 197 037_01

Rechters: P.P.M. Rousseau, J.W. van Rijkom en M. van Ham

Advocaten: A.F.J.M. Mulders en R.A.J. van der Leeuw

Wetsartikelen: 7:683 BW