

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Ontbinding afgewezen wegens strijd met opzegverbod. Verbod op nevenactiviteiten dient buiten toepassing gelaten te worden omdat werkgever geen bezwaar heeft gemaakt en werknemer erop mocht vertrouwen dat werkgever de activiteit toestond.

Feiten

Werknemer is op 7 maart 2007 bij werkgever in dienst getreden, laatstelijk in de functie van monteur. Op 22 mei 2018 heeft werknemer zich ziek gemeld. Tussen werknemer en werkgever is afgesproken dat werknemer zou hervatten in aangepaste vorm voor drieënhalf uur per dag. Werknemer werd echter geen aangepast werk aangeboden en hier was ook geen duidelijk plan van aanpak over gemaakt. Werkgever stelde voor dat werknemer meer uren per dag zou gaan werken. Werknemer weigerde dit omdat hij de vervolgspraak met de Arboarts wilde afwachten. Voorts is aan de orde gekomen dat werknemer nevenactiviteiten zou hebben verricht in verband met de onderneming van zijn echtgenote (poseren voor foto's in kleding van de winkel van zijn echtgenote en het posten hiervan op de Facebookpagina). Hiermee heeft werknemer volgens werkgever artikel 10 van de arbeidsovereenkomst geschonden waarin het verbod op nevenactiviteiten staat opgenomen. Omdat inmiddels sprake was van een arbeidsconflict hebben partijen een mediationtraject gestart, zonder succes. Werkgever heeft verzocht om ontbinding van de arbeidsovereenkomst primair wegens een verstoorde arbeidsverhouding en secundair wegens verwijtbaar handelen door werknemer en voor recht te verklaren dat werknemer het verbod op nevenactiviteiten heeft overtreden.

Oordeel

Ontbinding wegens verstoorde arbeidsverhouding

Naar het oordeel van de kantonrechter is sprake van een opzegverbod op grond van artikel 7:670 lid 1 BW. Werknemer was wegens ziekte niet in staat om zijn arbeid te verrichten. Dat werknemer zich heeft beter gemeld was uitsluitend voor de vorm gedaan in het kader van een tussen partijen te treffen regeling. Ook blijkt uit het advies van de Arboarts dat werknemer als gevolg van de ziekte ongeschikt is gebleven voor het verrichten van eigen werk en niet dat er van een volledig nieuwe ziekte/oorzaak van de arbeidsongeschiktheid sprake is. Wel blijkt dat de arbeidsongeschiktheid is toegenomen door het arbeidsconflict. Nu de arbeidsongeschiktheid niet na indiening van het verzoekschrift een aanvang heeft genomen, kan het beroep op artikel 7:670 lid 1 aanhef en onder b BW niet slagen. Daarnaast houdt de

verstoorde arbeidsverhouding onmiskenbaar verband met de arbeidsongeschiktheid van werknemer. Derhalve kan de arbeidsovereenkomst niet op deze grond worden ontbonden.

Verwijtbaar handelen wegens overtreding verbod op nevenactiviteiten

Gebleken is dat werkgever op de hoogte was van de nevenactiviteiten van werknemer en daar kennelijk (nog) geen bezwaar tegen had. Onder die omstandigheden mocht werknemer erop vertrouwen dat, ondanks het ontbreken van een schriftelijke toestemming, werkgever deze activiteit toestond. Het heeft er alle schijn van dat werkgever voor het eerst bezwaar heeft gemaakt tegen de nevenactiviteiten nadat werknemer in zijn verweerschrift een beroep heeft gedaan op het opzegverbod. De kantonrechter is van oordeel dat naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid het onaanvaardbaar is dat werkgever thans een beroep doet op het verbod op nevenactiviteiten. Ook is daarbij van belang dat het verbod zodanig ruim geformuleerd is dat werknemer in wezen voor alle activiteiten die hij buiten zijn werk bij werkgever verricht, toestemming zou moeten vragen. Verder is in het geheel niet duidelijk geworden welk belang werkgever in deze zaak heeft bij onverkorte handhaving van het verbod op nevenactiviteiten. De stelling dat deze nevenactiviteiten zijn genezing belemmeren, is onvoldoende onderbouwd. Het verbod op nevenactiviteiten dient daarom buiten toepassing te worden gelaten. Ook heeft werkgever werknemer verweten dat hij zijn re-integratieverplichtingen schendt door niet te reageren op zijn verzoek tot het opstellen van een plan van aanpak. Werkgever heeft onvoldoende aangetoond dat hij werknemer heeft verzocht mee te werken aan het opstellen van een plan van aanpak. Werkgever heeft werknemer slechts verzocht mee te denken over het plan van aanpak en werkgever daarover te informeren.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 18-12-2018

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2018:11868

Zaaknummer: 7249588

Rechters: H.W.M.A. Staal

Advocaten: S.L.B. Duijf en E.C.E. van Heel

Wetsartikelen: 7:670 lid 1 BW en 6:248 lid 2 BW