

RECHTSPRAAK

Werkgever ontslaat arbeidsongeschikte werknemer terecht op staande voet wegens het – zonder het te melden en naast zijn fulltime dienstverband – aangaan van een 32-urig dienstverband en het verrichten van zzp-werkzaamheden elders, eveneens gedurende zijn arbeidsongeschiktheid.

Feiten

Werknemer is op 1 november 2017 bij Wooncompas in dienst getreden in de functie van consulent wijken op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Op de arbeidsovereenkomst is de Cao Woondiensten (hierna: de cao) van toepassing. Met ingang van 1 juni 2019 is werknemer een arbeidsovereenkomst aangegaan met Stichting Mooiland voor 32 uur per week in de functie van regiobeheerder. Op 4 oktober 2019 heeft werknemer zich arbeidsongeschikt gemeld ten gevolge van een verkeersongeval. In de periode vanaf 14 april 2020 tot 1 juni 2020 heeft werknemer gewerkt als zzp'er voor stichting Wooninvest. Vanaf 1 juni is hij met deze stichting een arbeidsovereenkomst aangegaan voor 36 uur per week. Bij brief van 20 juli 2020 heeft Wooncompas werknemer op staande voet ontslagen. Wooncompas verzoekt werknemer te veroordelen tot betaling van de vergoeding ex artikel 7:677 lid 2 en 3 onder a BW ten bedrage van € 2.042,59. Hiertoe voert Wooncompas aan dat de cao een nevenwerkzaamhedenbeding bevat. Dit houdt in dat werknemer toestemming dient te vragen voor het verrichten van nevenwerkzaamheden, hetgeen hij nooit heeft gedaan. Daarnaast heeft Wooncompas per toeval vernomen dat werknemer bij het pensioenfonds bij meerdere woningcorporaties als werknemer geregistreerd stond. Daarop is Wooncompas een onderzoek gestart. Daaruit is gebleken dat werknemer gedurende zijn dienstverband met Wooncompas nog twee dienstverbanden heeft gehad met andere woningcorporaties. Deze dienstverbanden had hij ook in de periode waarin hij wegens arbeidsongeschiktheid niet werkte voor Wooncompas. Nu werknemer zonder toestemming meerdere dienstverbanden had – die zowel feitelijk als rekenkundig niet naast elkaar uitgevoerd konden worden – heeft hij door opzet c.q. schuld aan Wooncompas een dringende reden gegeven om de arbeidsovereenkomst onverwijld op te zeggen. Werknemer verzoekt om het verzoek van Wooncompas af te wijzen. Werknemer voert daartoe aan dat hij zijn werkzaamheden altijd naar behoren heeft uitgevoerd. Bovendien heeft hij recht op een vrije arbeidskeuze en het staat hem vrij meerdere inkomsten te genereren. De opzegging was gelet hierop niet rechtsgeldig, aldus werknemer.

Oordeel

Voor toekenning van de door Wooncompas gevorderde vergoeding is vereist dat sprake is van een dringende reden voor ontslag én dat die dringende reden is veroorzaakt door opzet of schuld. Volgens Wooncompas is sprake van dergelijke gedragingen door werknemer. De gedragingen waarvan Wooncompas werknemer een verwijt maakt bestaan – kort gezegd – uit het aangaan van arbeidsovereenkomsten met andere woningcorporaties (tijdens arbeidsongeschiktheid), naast de arbeidsovereenkomst die al bestond met Wooncompas, zonder Wooncompas daarvan op de hoogte te stellen. Werknemer erkent dat hij naast zijn dienstverband van 36 uur per week bij Wooncompas op 1 juni 2019 voor 32 uur per week een arbeidsovereenkomst is aangegaan met stichting Mooiland en per 14 april 2020 voor 8 uur per week een opdracht als zzp'er heeft aanvaard bij stichting Wooninvest, die per 1 juni 2020 is voortgezet als arbeidsovereenkomst voor 36 uur per week. Ook erkent hij dat hij dit niet heeft besproken met Wooncompas. Het recht op vrije arbeidskeuze is een grondrecht dat zwaar weegt. Dat recht wordt echter begrensd door onder andere de Arbeidstijdenwet en verplichtingen die voortvloeien uit het BW. Bovendien bevat de cao in artikel 2.5 een verplichting om nevenwerkzaamheden in ieder geval te melden. Werknemer miskent met zijn standpunt onder andere het belang van recuperatie en het beginsel van goed werknemerschap. Hij had moeten begrijpen dat hij naast zijn bestaande dienstverband van 36 uur per week niet nog een dienstverband van 32 uur aan kon gaan, laat staan dat dit zonder overleg met Wooncompas kon. Hem kan – met andere woorden – worden verweten dat hij heeft gezwegen waar spreken geboden was. Daar komt nog bij dat werknemer vanaf 4 oktober 2019 arbeidsongeschikt was en zowel voor hem als voor Wooncompas de (re-integratie)verplichtingen op grond van artikel 7:658a BW golden. Het onbesproken laten van de andere dienstverbanden bij de bedrijfsartsen kan hem zwaar worden aangerekend. Gelet op hetgeen hiervoor is overwogen, is sprake van een situatie waarin door de gedragingen van werknemer een dringende reden voor ontslag is ontstaan. Dat werknemer, naar eigen zeggen, altijd goed heeft gefunctioneerd bij Wooncompas, doet daaraan niet af. Ook de omstandigheid dat werknemer de enige ouder is die (financieel) voor zijn kinderen zorgt, legt onvoldoende gewicht in de schaal om tot een andersluidend oordeel te komen. Dit betekent dat Wooncompas op terechte gronden en onverwijld is overgegaan tot het ontslag op staande voet. Aan het ontstaan van de gronden voor het ontslag heeft werknemer schuld. Hij is daarom de vergoeding op grond van artikel 7:677 lid 2 BW verschuldigd geworden aan Wooncompas. De kantonrechter veroordeelt werknemer tot betaling aan Wooncompas van een bedrag van € 2.042,59.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 15-01-2021

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2021:5796

Zaaknummer: 8775181 VZ VERZ 20-17593

Rechters: R.R. Roukema

Advocaten: P.J. Huys, M.J.C.M. de Letter en M. Voogt

Wetsartikelen: 7:611 BW, 7:658a BW, 7:677 BW, 7:678 BW en