

RECHTSPRAAK

Werkneemster verricht nevenwerkzaamheden tijdens ziekte. Ontslag op staande voet niet onverwijld gegeven. Ernstig verwijtbaar handelen.*Feiten*

Werkneemster is met ingang van 1 augustus 2021 voor onbepaalde tijd in dienst getreden bij Amstelring, een zorginstelling. In de arbeidsovereenkomst van werkneemster staat opgenomen dat zij geen nevenwerkzaamheden mag verrichten zonder voorafgaande toestemming van Amstelring. Amstelring heeft ingestemd met het feit dat werkneemster nevenwerkzaamheden verricht als docente aan de Hogeschool in Amsterdam. Op 6 april 2022 heeft een medewerker van Amstelring een klokkenluidersmelding gedaan tegen werkneemster, waarna een extern onderzoek is ingelast. Op 20 juni 2022 heeft werkneemster op basis van een overeenkomst van opdracht gewerkt als clustermanager bij de zorginstelling Amsta. Werkneemster heeft zich op 3 juli 2022 ziek gemeld. Werkneemster heeft een klokkenluidersmelding gedaan bij het Huis voor Klokkenluiders. Op 26 juli 2022 is het bij Amstelring bekend geworden dat werkneemster zich als zzp'er bij Amsta heeft aangeboden. Werkneemster is vervolgens uitgenodigd voor een gesprek op 28 juli 2022. Bij e-mail van 27 juli 2022 heeft werkneemster geschreven dat zij vakantie moest opnemen en zij in haar vakantie geen gesprek wil voeren. Het gesprek heeft uiteindelijk op 30 augustus 2022 plaatsgevonden. Bij e-mail van 1 september heeft een bestuurder van Amsta aan een medewerker van Amstelring geschreven dat werkneemster sinds juni 2022 werkzaam is voor Amsta als zzp'er. Op 2 september 2022 heeft een tweede gesprek plaatsgevonden. Werkneemster is diezelfde dag op staande voet ontslagen. Werkneemster verzoekt het ontslag op staande voet te vernietigen.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat de door werkneemster voor Amsta verrichte nevenwerkzaamheden een dringende reden opleveren. Dat geldt temeer gedurende de tijd dat werkneemster (volledig) arbeidsongeschikt was. Om te beginnen had Amstelring alleen toestemming gegeven voor het werken bij de Hogeschool van Amsterdam als nevenwerkzaamheden. Alleen dat al betekent dat de werkzaamheden voor Amsta niet toegestaan waren, hetgeen werkneemster duidelijk moet zijn geweest. De mate waarin de werkzaamheden werden gedaan en de omvang van de verdiensten (16 uur per week met verdiensten van meer dan € 5.500 per maand, zie onder 11) én het werken tijdens ziekte betekenen dat werkneemster op dit punt ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. De overige aan het ontslag op staande voet ten grondslag liggende gedragingen zijn niet vast komen te staan.

Er blijft dus één dringende reden over, de nevenwerkzaamheden. Daarvan is vast komen te staan dat Amstelring al op 26 juli 2022 hoorde van deze werkzaamheden terwijl zij hierover pas op 30 augustus 2022 met werkneemster heeft gesproken, en haar vervolgens ontslag heeft gegeven op 2 september 2022. Met werkneemster is de kantonrechter van oordeel dat deze periode, meer dan een maand, te lang is om nog van onverwijldheid te kunnen spreken. Het gegeven ontslag op staande voet kan dan ook geen stand houden. Werkneemster heeft door de nevenwerkzaamheden ernstig verwijtbaar ten opzichte van Amstelring gehandeld. Dat betekent dat er geen grond is voor toekenning van de transitievergoeding en/of een billijke vergoeding. De arbeidsovereenkomst wordt dan ook ontbonden op de e-grond.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 11-01-2022

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2022:48

Zaaknummer: 10144119 EA VERZ 22-614

Rechters: T.M.A. van Löben Sels

Advocaten: W.M. Hes, K.A. Besters, M. Lips en N. van Boekel

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:669 BW