

RECHTSPRAAK

***Werknemer is tijdens ziekte werkzaam bij een derde partij.
Vernietiging arbeidsovereenkomst wegens bedrog (art. 3:44 BW) niet
mogelijk na bijna 25 jaar dienstverband. Wel rechtsgeldig ontslag op
staande voet***

Feiten

Werknemer treedt op 12 juli 1999 bij werkgeefster in dienst als productiemedewerker en werkt vanaf 2012 als productie leider met een nettomaandloon van € 3.255,40 exclusief vakantiegeld en emolumenten. De arbeidsovereenkomst bevat bepalingen over nevenactiviteiten en een concurrentiebeding, inclusief boetebepalingen. De cao voor de groothandel in vlakglas is van toepassing. Het Personeelshandboek stelt goedkeuring verplicht voor nevenactiviteiten die belangenverstrengeling of concurrentie kunnen veroorzaken.

Op 20 februari 2023 meldt werknemer zich ziek met psychische klachten. Tussen 17 april en 24 mei 2024 laat werkgeefster hem observeren. Op 28 mei 2024 vernietigt werkgeefster de arbeidsovereenkomst buitenrechtelijk per 1 januari 2024 wegens bedrog en ontslaat hem op staande voet per 27 mei 2024. Werknemer berust in de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, maar verzoekt een billijke vergoeding van € 60.000, een transitievergoeding van € 39.290,08 bruto, een gefixeerde schadevergoeding van € 17.309,32 bruto en € 6.491 aan achterstallig salaris.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Werkgeefster claimt de arbeidsovereenkomst buitengerechtelijk te hebben vernietigd wegens bedrog van werknemer. Werknemer zou zijn arbeidsongeschiktheid hebben gefingeerd en tijdens ziekte zonder toestemming werkzaamheden hebben verricht voor een derde partij, in strijd met interne regelgeving. Bedrog als grondslag voor vernietiging kan echter niet worden aangenomen, omdat dit niet plaatsvond bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst, maar na 25 jaar dienstverband. Daarnaast is tussentijdse vernietiging met terugwerkende kracht juridisch niet mogelijk. De arbeidsovereenkomst is dus blijven bestaan tot het ontslag op staande voet op 27 mei 2024.

Ontslag op staande voet

De arbeidsovereenkomst is beëindigd per 27 mei 2024 door berusting van werknemer. Het

ontslag was gerechtvaardigd wegens ernstig verwijtbaar handelen, waaronder het verrichten van nevenwerkzaamheden zonder toestemming tijdens ziekte. Het ontslag wordt als rechtsgeldig beoordeeld, waardoor werknemer geen recht heeft op een billijke vergoeding, transitievergoeding of vergoeding wegens onregelmatige opzegging. Hiertoe is redengevend dat werknemer (samengevat) ondanks zijn arbeidsongeschiktheid – waarbij sprake was van zeer beperkte bewegingsvrijheid door een hernia en schouderproblemen – werkzaamheden heeft verricht voor een derde en in strijd heeft gehandeld met het concurrentiebeding en het verbod om zonder toestemming nevenwerkzaamheden te verrichten.

Werkgeefster verwijst daarbij naar het arbeidskundig onderzoek van 1 februari 2024 van SZamen, waarin onder meer is opgenomen dat werknemer niet geschikt is te achten voor het eigen werk, dit werk ook niet passend te maken is en bij mogelijk andere functies er uit preventief oogpunt geen sprake mag zijn van al te veel tillen/dragen en duwen/trekken. Uit het observatierapport blijkt echter dat redelijkerwijze mag worden aangenomen dat werknemer tijdens zijn ziekte werkzaamheden verrichtte voor of in opdracht van bedrijf 2. Uit een overgelegd gespreksverslag met onder meer de eigenaar van bedrijf 2 blijkt voorts dat werknemer na aanvankelijk een enkel klusje binnen een paar weken fulltime aan het glaszetten was en hij beschikte over een busje van bedrijf 2 om de werkzaamheden te verrichten. Voorgaande kwalificeert als een voldoende dringende reden, zodat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is.

Vergoedingen

Omdat werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld heeft hij geen recht op een billijke vergoeding. Ook heeft hij geen recht op een transitievergoeding. Werknemer heeft wel recht op uitbetaling van vakantietoelage en niet-genoten vakantiedagen tot 27 mei 2024. Voor zover deze niet zijn voldaan, wordt werkgeefster veroordeeld tot betaling, inclusief wettelijke verhoging voor te late betaling. Hoewel werknemer kort voor zijn 25-jarig jubileum werd ontslagen, dient werkgeefster de jubileumuitkering toe te kennen, gezien de omstandigheden en het langdurig dienstverband. Het verzoek om een winstuitkering wordt afgewezen, aangezien dit een discretionaire bevoegdheid van werkgeefster betreft.

Werknemer heeft geen recht op vergoeding van het eigen risico van zijn zorgverzekering, omdat hij dit niet concreet heeft aangetoond of een claim heeft ingediend bij werkgeefster. Voorts vordert werkgeefster terugbetaling van loon vanaf 1 januari 2024 op basis van vermeende buitengerechtelijke vernietiging. De kantonrechter oordeelt dat de arbeidsovereenkomst tot 27 mei 2024 bleef bestaan, zodat werknemer recht had op loon tot die datum. Alleen het te veel betaalde loon over april 2024 kan worden teruggevorderd.

Werkgeefster vordert terugbetaling van loon vanaf 1 januari 2024 op basis van vermeende buitengerechtelijke vernietiging. De arbeidsovereenkomst is echter tot 27 mei 2024 blijven bestaan, zodat werknemer recht had op loon tot die datum. Alleen het te veel betaalde loon over april 2024 kan worden teruggevorderd.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 22-10-2024

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2024:7681

Zaaknummer: 11215842 \ HA VERZ 24-104 \ 61525 \ 48073

Rechters: A.J.M. van Breevoort

Advocaten: I. Çakir en A.H.M. Booijink

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW, 3:44 BW, 7:671b lid 9 BW en 7:681 BW