

RECHTSPRAAK

Werknemer die tijdens ziekte bij een derde werkt, is terecht op staande voet ontslagen zonder toekenning van een transitievergoeding. De vernietigingsverklaring wegens bedrog sorteert geen effect.*Feiten*

Werknemer treedt op 12 juli 1999 bij werkgeefster in dienst als productiemedewerker en werkt vanaf 2012 als productie leider. De arbeidsovereenkomst bevat onder meer bepalingen over nevenactiviteiten en een concurrentiebeding, inclusief boetebeding. Het Personeelshandboek stelt goedkeuring verplicht voor nevenactiviteiten die belangenverstrengeling of concurrentie kunnen veroorzaken. Op 20 februari 2023 meldt werknemer zich ziek. Tussen 17 april en 24 mei 2024 laat werkgeefster hem observeren naar aanleiding van de gerezen verdenking dat werknemer ondanks arbeidsongeschiktheid elders werkzaamheden zou verrichten. Op 27 mei 2024 confronteert werkgeefster werknemer met de onderzoeksresultaten en vraagt zij hem om een reactie. Vervolgens deelt zij hem mee dat de arbeidsovereenkomst buitengerechtelijk wordt vernietigd wegens bedrog en dus met terugwerkende kracht eindigt. Voor het geval de buitengerechtelijke vernietigingsverklaring niet standhoudt, ontslaat werkgeefster werknemer op staande voet. Werknemer berust in de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, maar verzoekt een billijke vergoeding, een transitievergoeding, een gefixeerde schadevergoeding en achterstallig salaris. De kantonrechter heeft in de bestreden beschikking onder meer geoordeeld dat er geen grond is voor vernietiging van de arbeidsovereenkomst wegens bedrog, zodat de arbeidsovereenkomst tussen partijen na 1 januari 2024 is blijven bestaan. Daarnaast is geoordeeld dat werkgeefster heeft kunnen overgaan tot het ontslag op staande voet per 27 mei 2024 wegens ernstig verwijtbaar handelen van werknemer en dat het ontslag onverwijld is gegeven. Partijen zijn het met een deel van die beslissingen niet eens en hebben daarom hoger beroep ingesteld.

*Oordeel**Buitengerechtelijke vernietiging*

Werknemer komt op tegen het oordeel van de kantonrechter over de door werkgeefster ingeroepen buitengerechtelijke vernietiging van de arbeidsovereenkomst. Werknemer ageert specifiek tegen het oordeel van de kantonrechter dat in een dergelijke vernietiging niet kan worden berust. Het hof is van oordeel dat de vernietigingsverklaring van werkgeefster geen effect heeft gesorteerd zodat de arbeidsovereenkomst op 27 mei 2024 nog bestond. Hoewel werknemer spreekt van berusting, blijkt uit zijn opstelling dat hij zich niet heeft neergelegd bij een beëindiging van de arbeidsovereenkomst per 1 januari 2024. Hij heeft immers betwist dat

het nadien doorbetaalde loon onverschuldigd aan hem is betaald en heeft daarnaast betaling van loon over de maand mei 2024 gevorderd. Van een berusting in de vernietiging van de arbeidsovereenkomst per 1 januari 2024 is dan ook geen sprake. Omdat het zonder meer duidelijk was dat werkgeefster de arbeidsovereenkomst enkel subsidiair, als de vernietiging met terugwerkende kracht geen stand zou houden, per 27 mei 2024 wenste op te zeggen, heeft werknemer de vernietigingsverklaring niet als een vernietiging per laatstgenoemde datum kunnen opvatten. Dat betekent dat de vernietigingsverklaring geen effect heeft gesorteerd en de arbeidsovereenkomst heeft voortgeduurd tot het ontslag op staande voet.

Rechtsgeldigheid ontslag op staande voet

Gelet op deze gang van zaken kan niet worden gezegd dat werkgeefster door pas bij het vierde signaal actie te ondernemen onvoldoende voortvarend heeft gehandeld. Dat zij niet eerder tot actie is overgegaan, maakt niet dat het uiteindelijk gegeven ontslag om die reden niet onverwijld is gegeven. Een goed werkgeefster hoeft niet op geruchten af te gaan. Volgens werknemer moeten de externe onderzoeksresultaten buiten beschouwing worden gelaten omdat een ongeoorloofde inbreuk is gemaakt op zijn persoonlijke levenssfeer. Het hof gaat hier niet in mee. De observatie van werknemer, die stelselmatig en langdurig is uitgevoerd, is aan te merken als een inbreuk op zijn privéleven, maar werkgeefster had daarvoor een rechtvaardigingsgrond. De door werkgeefster ontvangen signalen rechtvaardigden een extern onderzoek. Wel is het hof van oordeel dat werkgeefster niet aannemelijk heeft gemaakt dat het noodzakelijk was om werknemer gedurende vijf weken te observeren, omdat redelijkerwijs al eerder conclusies konden worden getrokken. Dit betekent dat de observatie op zichzelf gerechtvaardigd was, maar te lang heeft voortgeduurd. In zoverre is sprake van een ongeoorloofde inbreuk op de persoonlijke levenssfeer van werknemer. Dit betekent echter niet dat het betreffende deel van de onderzoeksresultaten buiten beschouwing moet worden gelaten. Het hof is van oordeel dat werknemer door zijn handelen werkgeefster een dringende reden heeft gegeven om de arbeidsovereenkomst te beëindigen en dat het van werkgeefster niet gevergd kon worden de arbeidsovereenkomst nog langer te laten voortduren. Terecht heeft zij gekozen voor een ontslag op staande voet en zij hoefde niet eerst te waarschuwen of te kiezen voor minder ingrijpende maatregelen. Vast staat dat werknemer zonder toestemming van werkgeefster tijdens werktijd werkzaamheden heeft verricht bij een derde partij terwijl hij loon ontving van werkgeefster. Het hof is met de kantonrechter van oordeel dat de feiten en omstandigheden die een dringende reden vormen in dit geval ook ernstige verwijtbaarheid opleveren en werknemer geen recht heeft op een transitievergoeding. De verzoeken tot een billijke vergoeding en gefixeerde schadevergoeding worden afgewezen.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 25-08-2025

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2025:5816

Zaaknummer: 200.350.242

Rechters: M.P.C.J. van Bavel, A.A. van Rossum en M.J.P. Heijmans

Advocaten: C. Cakir en A.H.M. Booijink

Wetsartikelen: 3:44 BW, 10 Gw, 8 EVRM, 7:677 BW, 7:678 BW en 152 Rv