

RECHTSPRAAK

Het niet vermelden van werkzaamheden in tweede dienstverband als masseuse door teamleidster tijdens arbeidsongeschiktheid levert verwijtbaar handelen, maar geen ontslag op staande voet op.*Feiten*

Werkneemster is bij OGD in dienst, laatstelijk als teamleidster gedurende 40 uur per week. Op 15 november 2023 is werkneemster in dienst getreden bij QoQo in de functie van masseuse op basis van een min-maxcontract voor 2 tot 16 uur per week. Op 15 december 2023 heeft werkneemster zich ziek gemeld bij OGD. In de maanden daarop is werkneemster een aantal malen bij de bedrijfsarts geweest. In de verslaglegging daarvan heeft de bedrijfsarts vermeld dat de reden van het verzuim een combinatie van werk- en niet-werkgerelateerde factoren is. De medische beperkingen liggen op het terrein van (onder meer) concentratie, handelingstempo, omgaan met conflicten en energie. In het laatste verslag van de bedrijfsarts, daterend van 16 april 2024, heeft de bedrijfsarts geconstateerd dat werkneemster inmiddels had opgebouwd tot 4 x 4 uur per week. Omdat de stijging in belasting de stijging in belastbaarheid inhaalde, is er besloten de laatste weken niet verder op te bouwen. Op 1 of 2 mei 2024 heeft er een gesprek plaatsgevonden tussen OGD en werkneemster. OGD heeft tijdens dat gesprek de werkzaamheden van werkneemster bij QoQo aan de orde gesteld en heeft werkneemster gevraagd waarom zij deze werkzaamheden niet heeft gemeld en waarom zij daarvoor geen toestemming heeft gevraagd. Bij e-mail van 2 mei 2024 is werkneemster op staande voet ontslagen. Werkneemster heeft de kantonrechter verzocht het ontslag op staande voet te vernietigen en OGD te veroordelen tot onder meer wedertewerkstelling en loondoorbetaling. De kantonrechter heeft de verzoeken van werkneemster afgewezen. In hoger beroep verzoekt werkneemster OGD te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding van € 250.000 bruto, een vergoeding wegens onregelmatige opzegging van € 16.200 bruto en een transitievergoeding van € 23.294,90 bruto.

Oordeel

Het hof oordeelt dat in de gegeven omstandigheden het op de weg van werkneemster had gelegen om – in ieder geval bij de bedrijfsarts – melding te maken van haar tweede arbeidsovereenkomst. Zij had in dat geval met de bedrijfsarts kunnen bespreken in hoeverre de arbeidsovereenkomst bij QoQo haar herstel zou kunnen belemmeren. Het hof is op grond van het voorgaande van oordeel dat werkneemster verwijtbaar heeft gehandeld en dat als gevolg van haar nalaten de arbeidsrelatie duurzaam is verstoord. Een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst op een dergelijke grond zou toewijsbaar zijn geweest. Als gevolg van het stilzwijgen van werkneemster is OGD immers het vertrouwen in werkneemster

verloren. De gang van zaken roept bij OGD – niet onbegrijpelijk – de vraag op waarom werkneemster wél arbeidsongeschikt is voor haar werk bij OGD, maar niet voor haar werk bij QoQo. Bovendien is begrijpelijk dat OGD zich de vraag stelt of werkneemster door haar handelwijze haar herstel en re-integratie heeft belemmerd. Naar het oordeel van het hof zijn de feiten en omstandigheden waarop OGD in de e-mail van 2 mei 2024 een beroep heeft gedaan, echter onvoldoende om een ontslag op staande voet te rechtvaardigen. OGD legt daarin een verband tussen het (in haar ogen) trage herstel van werkneemster en haar arbeidsovereenkomst bij QoQo, terwijl niet vaststaat dat dat verband er is. De omstandigheid dat de bedrijfsarts een gebrek aan energie bij werkneemster heeft geconstateerd, betekent nog niet dat dit is veroorzaakt of verergerd door haar werk bij QoQo. In dit verband is van belang dat de arbeidsongeschiktheid van werkneemster mede werd veroorzaakt door werkgerelateerde factoren en dat zij met haar massagewerk meer zin aan haar leven gaf. Het is dus even goed denkbaar dat het massagewerk werkneemster juist meer (mentale) energie gaf. Het had daarom op de weg van OGD gelegen om nader te onderzoeken of de re-integratie van werkneemster werd geschaad door het dienstverband bij QoQo. Het hof betreft bij het vorenstaande ook dat werkneemster sinds 2007 bij OGD werkzaam is geweest en dat zij (voornamelijk) naar volle tevredenheid haar werkzaamheden voor OGD heeft verricht. Het hoger beroep treft dus grotendeels doel. Aan werkneemster wordt onder meer een transitievergoeding, de gefixeerde schadevergoeding en een billijke vergoeding toegekend.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 30-09-2025

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2025:1934

Zaaknummer: 200.348.822/01

Rechters: H.J. van Kooten

Advocaten: M. Breur en J.D.J. Kokje

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW