

## RECHTSPRAAK

***Arbeidsongeschikte werkneemster vraagt geen toestemming voor en is niet transparant over het verrichten van nevenwerkzaamheden.  
Ontslag op staande voet is rechtsgeldig.****Feiten*

Werkneemster is op 24 augustus 2019 in dienst getreden bij Stichting IrisZorg (hierna: 'IrisZorg') voor 24 uur per week. Op 16 januari 2023 heeft werkneemster zich ziek gemeld. Op 22 mei 2024 heeft een gesprek tussen werkneemster en de leidinggevende plaatsgevonden, waarin werkneemster heeft aangegeven dat ze is begonnen met werken in de nacht bij een andere werkgever. Op advies van de bedrijfsarts is zij in september 2024 begonnen met re-integratie in de eigen werkzaamheden. Op 8 oktober 2024 heeft werkneemster zich opnieuw ziek gemeld. Op 9 oktober 2024 vindt een gesprek plaats tussen de manager, werkneemster en een HR-medewerker, waarin werkneemster heeft verklaard tijdens haar verzuim gedurende enkele maanden bij een andere zorginstelling aan het werk geweest te zijn voor circa 8-12 uur per week. IrisZorg heeft haar er in het gesprek op gewezen dat zij verplicht was hier melding van te maken, zeker tijdens verzuim. In de WIA-aanvraag van 30 oktober 2024 die werkneemster indient, is vermeld dat zij van januari 2020 tot en met januari 2023 ook een tijdelijk contract als zorgmedewerkster in opleiding heeft gehad bij een andere werkgever. IrisZorg is een onderzoek begonnen waaruit naar voren is gekomen dat werkneemster tijdens haar arbeidsongeschiktheid van 27 mei 2024 tot en met 26 december 2024 een dienstverband heeft gehad voor 40 uur per week bij X. IrisZorg heeft werkneemster op 31 januari 2025 ontslag op staande voet gegeven. De kantonrechter heeft het ontslag op staande voet vernietigd omdat er geen dringende reden was voor het ontslag.

*Oordeel*

Het hof oordeelt als volgt. De verschillende verwijten die aan het ontslag op staande voet ten grondslag zijn gelegd, zijn terecht. Omdat het nevenwerkzaamhedenbeding ex artikel 7:653a BW geldig is, had werkneemster vooraf aan IrisZorg toestemming moeten vragen voor het gaan verrichten van nevenwerkzaamheden. Ook het tweede verwijt, namelijk het niet transparant zijn, is terecht. Werkneemster heeft geen volledige informatie verstrekt over waar ze werkte, de aard van het werk, de werktijden en de duur van de werkzaamheden. Dat heeft zij niet uit zichzelf gedaan in de gesprekken op 22 mei 2024 en 9 oktober 2024 terwijl dit wel op haar weg lag. Verder neemt het hof over dat werkneemster niet eerlijk is geweest in het gesprek van 9 oktober 2024. Uit het gespreksverslag blijkt dat zij toen 8-12 uur per week heeft genoemd. Op 9 oktober 2024 was werkneemster echter al maanden voor 40 uur per week bij X aan het werk geweest, zodat zij met haar mededeling in het gesprek een verkeerd beeld bij

IrisZorg heeft geschetst. Ook is werknemer niet eerlijk geweest in de WIA-aanvraag. Zij heeft geschreven dat zij toestemming had voor het verrichten van nevenwerkzaamheden terwijl dat niet zo was. Doordat niet vaststaat dat werknemer de bedrijfsarts heeft geïnformeerd over de aard van het nevenwerk, de plaats, de omvang en de periode daarvan, is niet uit te sluiten dat de bedrijfsarts in mei of september 2024 de actuele belastbaarheid van werknemer niet goed heeft kunnen beoordelen. Op grond van het bovenstaande in onderlinge samenhang bezien oordeelt het hof dat op 31 januari 2025 sprake was van een dringende reden voor IrisZorg voor het geven van een ontslag op staande voet.

---

**Instantie:** Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

**Datum uitspraak:** 15-06-2026

**ECLI:** ECLI:NL:GHARL:2026:3919

**Zaaknummer:** 200.362.084

**Rechters:** M.J.P. Heijmans, G.A. Diebels en prof. mr. dr. F.G. Laagland

**Advocaten:** C.M. Hermesdorf en F.A.J.M. Peeters

**Wetsartikelen:** 7:653a BW, 7:677 BW en 7:683 lid 6 BW