

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet van werknemer die nevenwerkzaamheden verrichtte tijdens ziekte is niet rechtsgeldig, omdat werkgeefster niet onverwijld heeft gehandeld. Zij was al eind 2023 bekend met het gegeven dat werknemer het niet eens was met de ingetrokken toestemming en heeft daarna onvoldoende voortvarend gehandeld.

Feiten

Werknemer is sinds 2016 bij Stichting Portaal in dienst geweest. Werknemer had naast zijn werk bij Portaal een eigen autobedrijf. Tijdens zijn werk bij Portaal hebben zich incidenten voorgedaan die de veiligheid van werknemer mogelijk in gevaar hebben gebracht. Bij Portaal zijn ook zes loonbeslagen gelegd ten laste van werknemer. Een van die loonbeslagen hield verband met de onderneming van werknemer. Het ging om kosten van ontruiming van een hennepplantage. Deze situatie is tweemaal met werknemer besproken. Een dag na het laatste gesprek heeft Portaal haar toestemming aan werknemer om te werken voor zijn autobedrijf ingetrokken. Op 12 oktober 2023 heeft werknemer zich ziekgemeld. De bedrijfsarts heeft in dat kader geconcludeerd dat er (ook) sprake is van een arbeidsconflict. De op advies van de bedrijfsarts ingezette mediation heeft niet tot een oplossing geleid. Daarna is de communicatie tussen partijen stroef gaan verlopen. Ook had Portaal een recherchebureau ingeschakeld om in kaart te brengen of en in welke mate werknemer werkzaam was in zijn autobedrijf. Op 13 mei 2025 heeft Portaal werknemer, na hem te hebben uitgenodigd voor een gesprek, op staande voet ontslagen. In de ontslagbrief is te lezen dat zij werknemer verwijt dat hij sinds 12 oktober 2023 niet meer heeft gewerkt voor Portaal, sinds begin januari 2025, zelfs na de doorgevoerde loonstop, weigert in gesprek te gaan met Portaal en dat werknemer de laatste tijd aantoonbaar actief betrokken en aan het werk is voor een professioneel autobedrijf terwijl de toestemming daarvoor door Portaal is ingetrokken. Werknemer heeft dit ontslag aangevochten bij de kantonrechter. De kantonrechter heeft geoordeeld dat het ontslag niet rechtsgeldig was, omdat het ontslag niet onverwijld is gegeven. Portaal is veroordeeld om de gefixeerde schadevergoeding te betalen. De overige verzoeken van werknemer tot betaling van achterstallig loon, de transitievergoeding en een billijke vergoeding zijn afgewezen. Werknemer is daarom in hoger beroep gegaan.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Mededeling dringende reden

Bij de beoordeling stelt het hof voorop dat uit de ontslagbrief van 13 mei 2025 moeilijk valt te ontwaren welke redenen voor Portaal hebben meegeteld om tot haar ontslagbesluit te komen en hoe zwaar deze voor haar wogen. Als het hof Portaal voor wat betreft de mededelingseis het voordeel van de twijfel geeft, kunnen uit de ontslagbrief drie dringende redenen worden afgeleid, namelijk (1) de weigering van werknemer om met Portaal in gesprek te gaan en de blokkering van zijn re-integratie, (2) de ongeloofwaardige uitspraken en het respectloos gedrag van werknemer tijdens een gesprek en (3) het, ondanks het verbod, werken van werknemer in zijn autobedrijf. Ten aanzien van de eerste twee redenen oordeelt het hof dat deze geen dringende reden opleveren. Portaal heeft namelijk al een loonsanctie opgelegd voor de blokkering van de re-integratie. Deze sanctie is passend en Portaal heeft niet voldoende duidelijk gesteld dat er aanvullende, bijzondere, omstandigheden zijn die een ontslag op staande voet op deze grond rechtvaardigen. Op het handelingen van werknemer tijdens het gesprek dat heeft plaatsgevonden is zeker wat aan te merken, maar Portaal heeft dat voor een deel aan zichzelf te wijten. Zij is namelijk ook niet transparant geweest over het door haar ingeschakelde recherchebureau. Aan de behandeling van het derde verwijt komt het hof niet toe, omdat het van oordeel is dat het ontslag op grond van deze (mogelijke) dringende reden niet onverwijd is gegeven.

Onverwijd ontslag op staande voet

Het gaat hier om een ontslaggrond waarnaar Portaal onderzoek heeft verricht naar aanleiding van een vermoeden. Het hof komt echter tot de conclusie dat Portaal onvoldoende voortvarend heeft gehandeld. Portaal wist dat werknemer zich niet neerlegde bij de intrekking van haar toestemming voor het uitoefenen van het autobedrijf. Los van de vraag of dat standpunt van werknemer terecht was, was voor Portaal in elk geval duidelijk dat hierover geen overeenstemming bestond. Zij kon er daarom niet zonder meer van uitgaan dat werknemer zijn nevenactiviteiten had gestaakt. Portaal heeft aangevoerd dat zij daarvan uitging vanwege de arbeidsongeschiktheid van werknemer. Dat is echter een eigen aanname van Portaal, omdat zij geen advies van de bedrijfsarts heeft gevraagd of de nevenwerkzaamheden een beletsel vormden voor herstel. Portaal heeft het punt van de nevenactiviteiten een tijd lang niet ter discussie gesteld. Zij heeft pas na de loonstop van 17 maart 2025 weer actie ondernomen door het recherchebureau opnieuw in te schakelen. Het hof begrijpt dat Portaal niet wilde tolereren dat werknemer zich niet neerlegde bij de intrekking van de toestemming voor het verrichten van nevenactiviteiten, omdat zij die bevoegdheid als werkgeefster in beginsel heeft. Maar dit punt speelde al vanaf eind 2023, zodat zij dit in 2025 niet (meer) kon aangrijpen voor een ontslag op staande voet.

Vergoedingen

Nu het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is, heeft Portaal de arbeidsovereenkomst opgezegd tegen een eerdere dag dan de op grond van de wet geldende opzegtermijn (art. 7:672 lid 2 BW). Werknemer heeft daarom aanspraak op uitbetaling van de gefixeerde vergoeding wegens onregelmatige opzegging van lid 11 van dat artikel. De loonvordering bestrijkt de periode vanaf 16 februari 2025 tot het einde van het dienstverband op 13 mei 2025. Portaal

heeft over die periode geen loon betaald, omdat zij op 17 februari 2025 een loonstop heeft opgelegd per 16 februari 2025. Deze loonstop was terecht, nu werknemer met steeds wisselende redenen het gesprek met Portaal afhield, toezeggingen niet nakwam en steeds nieuwe obstakels opwierp. Werknemer heeft, anders dan de kantonrechter heeft geoordeeld, wel recht op de transitievergoeding. Hoewel het hof van oordeel is dat werknemer de re-integratie heeft gefrustreerd, betekent dit nog niet dat het einde van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen. Tot slot heeft werknemer in beginsel aanspraak op een billijke vergoeding. Toch wordt deze door het hof afgewezen, omdat de waarde van het dienstverband nihil is. Werknemer was immers ziek, ontving geen loon vanwege de loonstop en het dienstverband had na 104 weken ziekte beëindigd kunnen worden.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 31-08-2026

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2026:5624

Zaaknummer: 200.363.968

Rechters: A.E.F. Hillen, M.P.C.J. van Bavel en R.J.A. Dil

Advocaten: T.C. Reintjes en J.E. Brouwer-Harbach

Wetsartikelen: 7:66o BW, 7:66oa BW, 7:678 BW, 7:672 lid 11 BW, 7:629 lid 3 BW en 7:673 BW