

RECHTSPRAAK

Werkneemster is tijdens ziekte in dienst bij een ander bedrijf. Rechtsgeldig ontslag op staande voet. Arbeidsovereenkomst wordt gedeeltelijk ontbonden. Werkneemster moet gedeelte uitbetaald loon terugbetalen.

Feiten

Werkneemster is sinds 15 mei 2023 in dienst bij werkgever in de functie van medewerkster databasebeheer 2. Op 17 juni 2025 heeft werkneemster zich ziekgemeld en zij heeft in verschillende gesprekken met zowel de bedrijfsarts als werkgever aangegeven niet in staat te zijn werkzaamheden te verrichten. In oktober 2025 heeft werkgever ontdekt dat werkneemster bij een ander bedrijf in dienst was getreden als officemanager. Werkneemster was namelijk te zien op de website van dit bedrijf. Werkneemster is gevraagd om vóór 30 oktober 14:00 te laten weten per wanneer dit nieuwe dienstverband in zou gaan en voor hoeveel uur. Hier heeft werkneemster geen gehoor aan gegeven. Op 30 oktober is zij op staande voet ontslagen. Werkneemster verzoekt vernietiging van het ontslag, haar loon en de overige verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst sinds 30 oktober 2025.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat er sprake is van een dringende reden en ernstig verwijtbaar handelen. Werkneemster heeft tijdens haar ziekte werkzaamheden voor het andere bedrijf verricht, terwijl zij tegenover werkgever en de bedrijfsarts heeft aangegeven niet te kunnen werken. Daarnaast had ze de nevenwerkzaamheden moeten melden, maar dit heeft zij niet gedaan. Ook tijdens de verzuimgesprekken heeft zij haar werkzaamheden voor het andere bedrijf bewust verzwegen, waardoor deze niet konden worden meegenomen bij haar re-integratie en de beoordeling van haar belastbaarheid. Toen werkgever de nevenwerkzaamheden ontdekte, ontkende werkneemster in eerste instantie. Pas toen zij werd geconfronteerd met de website heeft zij eerlijk antwoord gegeven. Het vertrouwen is daarmee zodanig geschonden dat van werkgever niet kon worden verwacht de arbeidsovereenkomst voort te zetten. Het ontslag is ook onverwijld gegeven. Er is drie dagen na ontdekking een gesprek gevoerd met werkneemster, hierna heeft zij zelf een volgend gesprek uitgesteld. Vervolgens is zij gesommeerd openheid van zaken te geven. Toen zij dit heeft nagelaten heeft werkgever haar direct per brief op staande voet ontslagen. In diezelfde brief is ook de dringende reden mededegedeeld. Aangezien er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen heeft werkneemster geen recht op een transitievergoeding. Werkneemster dient de gefixeerde schadevergoeding aan werkgever te betalen. De arbeidsovereenkomst is al geëindigd door het

ontslag op staande voet en kan daarom niet meer helemaal worden ontbonden. De rechter kan wel het gedeelte over de loonbetaling in het verleden ontbinden, omdat werkneemster vanaf 1 april 2025 nauwelijks nog voor werkgever werkt, terwijl zij wel loon ontvangt. Volgens de rechter is dit een ernstige tekortkoming in haar verplichtingen als werkneemster, waardoor gedeeltelijke ontbinding gerechtvaardigd is. Het gevolg hiervan is dat de loonbetalingen over deze periode in beginsel moeten worden teruggedraaid en werkneemster een deel van het ontvangen loon moet terugbetalen. Werkneemster wordt veroordeeld in de proceskosten.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 17-09-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:6629

Zaaknummer: 12041616

Rechters: D.C.P.M. Straver

Advocaten: J.K. Boesveld, L.M. Burger en mr. P. van Kerkvoorden

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW en 6:265 BW