RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet vanwege het verrichten van nevenwerkzaamheden tijdens arbeidsongeschiktheid rechtsgeldig verleend.

Feiten

Werknemer is per 5 augustus 2022 in dienst getreden bij Stieren en Bieren B.V. (hierna: SeB). Werknemer werkt daarnaast bij zijn eigen stichting. Op 30 oktober 2025 heeft werknemer zich ziekgemeld. Op 7 april 2026 is werknemer geconfronteerd met bevindingen dat hij tijdens zijn arbeidsongeschiktheid had gewerkt bij een restaurant. Werknemer heeft erkend ongeveer 21 uur te hebben gewerkt. Op 9 april 2026 is werknemer op staande voet ontslagen vanwege het verrichten van nevenwerkzaamheden tijdens zijn arbeidsongeschiktheid. Werknemer heeft gesteld dat SeB geen dringende reden had om hem op staande voet te ontslaan. Werknemer stelt niet te hebben bijgeklust, maar te hebben geworsteld met trauma en verslaving. In de keuken bij Galoppi zocht hij een rustige werkomgeving om te werken aan herstel van zijn kwetsbare positie. Hierin zat geen kwade trouw, aldus werknemer. SeB heeft onvoldoende rekening gehouden met de medische en psychische realiteit en zonder gegronde reden naar het zwaarste arbeidsrechtelijke middel gegrepen, terwijl er minder verstrekkende mogelijkheden voorhanden waren. Daarnaast kan SeB worden verweten dat zij niet serieus heeft onderzocht of er aangepaste arbeid of re-integratiemogelijkheden waren in het tweede spoor, juist nu het op de eigen werkplek, bij Roadhouse, voor werknemer niet veilig voelde en hij daar triggers ervaarde rondom zijn verslavingsproblematiek. Daarbij had SeB, voordat zij werknemer op staande voet heeft ontslagen, de situatie door de bedrijfsarts moeten laten toetsen. Werknemer verzoekt een billijke vergoeding van € 60.000 bruto, de transitievergoeding en de gefixeerde schadevergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het nevenwerkzaamhedenbeding, dat een meldplicht voor werknemer meebrengt, is geldig. SeB heeft er immers belang bij, bijvoorbeeld om te controleren dat aan de Arbeidstijdenwet wordt voldaan, om op de hoogte te zijn van nevenwerkzaamheden van werknemer. De kantonrechter is van oordeel dat werknemer zijn re-integratieverplichtingen heeft veronachtzaamd, door SeB, maar ook de bedrijfsarts, niet te informeren over zijn werkzaamheden bij een restaurant. Het had op zijn weg gelegen bij de bedrijfsarts zijn voornemen tot het verrichten van deze werkzaamheden aan te kaarten. Uiteindelijk blijkt nog dat werknemer ook niet volledig is geweest in het gesprek op 8 april 2026 en blijkt dat hij, nadat hij zich op 30 oktober 2026 volledig arbeidsongeschikt heeft gemeld, twee weken later van 14 tot en met 16 november 2025 ook al drie dagen achter elkaar

bij het restaurant kon werken. De stellingen van werknemer dat hij bij een restaurant werkte om zijn belastbaarheid te testen en hij daar in een geheel andere situatie kon werken die zijn verslavingsproblematiek niet triggerde, kunnen hem niet baten nu hij op geen enkel moment in overleg met de bedrijfsarts of SeB is getreden over dit voornemen. Het is in het geval van arbeidsongeschiktheid aan de bedrijfsarts om een oordeel en advies te geven over re-integratie. SeB heeft één dag de tijd genomen om na het gesprek met werknemer ruggenspraak te houden met haar advocaat. Dit raakt niet aan de onverwijldheid van het gegeven ontslag, temeer omdat werknemer in het gesprek op 8 april 2026 zelf heeft gevraagd om een alternatief voor ontslag op staande voet. Het is niet meer dan redelijk dat SeB hierover eerst contact heeft met haar advocaat en dat dit een dag in beslag neemt. De conclusie uit het voorgaande is dat SeB werknemer op 9 april 2026 rechtsgeldig onverwijld op staande voet heeft ontslagen. Nu aan werknemer wel degelijk een verwijt kan worden gemaakt, komt hij niet in aanmerking voor de transitievergoeding. Werknemer wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Gelderland
Datum uitspraak: 16-07-2026
ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2026:8230
Zaaknummer: K/5001/12216275
Rechters: W. van der Boon
Advocaten: M.A. Krieger en C.J. Tijman
Wetsartikelen: 7:653a BW en 7:677 BW