RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet wegens verrichten nevenwerkzaamheden bij bedrijf vader tijdens arbeidsongeschiktheid rechtsgeldig. Veroordeling werknemer in onderzoekskosten.

Feiten

Werknemer is per 3 oktober 2022 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van Assembler 3. Werknemer is per 9 december 2024 arbeidsongeschikt geraakt wegens ziekte. Begin juni 2025 heeft werkgeefster signalen ontvangen dat werknemer elders aan het werk was tijdens zijn arbeidsongeschiktheid. Werknemer zou de hele dag, zo bleek uit een rapport van een onderzoeksbureau, op locatie gewerkt hebben door werkzaamheden aan auto's te verrichten. Werknemer is na een confrontatie op 17 juni 2025 op staande voet ontslagen. De kantonrechter heeft de verzoeken van werknemer tot vernietiging van het ontslag op staande voet afgewezen en werknemer veroordeeld in de onderzoekskosten van werkgeefster. In hoger beroep concludeert werknemer tot vernietiging van de beschikking van de kantonrechter en verzoekt, onder meer, herstel van de arbeidsovereenkomst.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Gelet op de relatief korte tijdspanne tussen de vermoedens (begin juni 2025) en het ontslag op staande voet (17 juni 2025) is het hof van oordeel dat aan de eisen van voortvarendheid als hiervoor uiteengezet is voldaan en daarmee aan de eis van onverwijldheid van het ontslag. Werknemer heeft het nevenwerkzaamhedenbeding geschonden. Naar het oordeel van het hof is het beding zoals dat in deze arbeidsovereenkomst is geformuleerd, niet nietig. De rechtvaardiging voor het weigeren van nevenwerkzaamheden mag ook naderhand worden gegeven. In dit geval heeft werkgeefster die belangenafweging niet kunnen maken omdat werknemer in het geheel geen toestemming heeft gevraagd aan werkgeefster. Dat levert op zichzelf al een schending van de arbeidsovereenkomst op, waarbij het nog maar de vraag is of werkgeefster hem die toestemming zou hebben verleend. De bedrijfsarts constateerde op 11 juni 2026 dat werknemer tot dat moment had getracht te re-integreren gedurende 1 x 2 uur. Dat laat zich moeilijk rijmen met het gegeven dat hij een dag later de hele dag bezig is in het bedrijf van zijn vader en daarbij, kennelijk, geen beperkingen in sociaal functioneren en energie ervaart. Dat werknemer slechts voor de gezelligheid bij het bedrijf van zijn vader aanwezig was, is niet aannemelijk geworden, nu is gebleken dat hij op verschillende tijdstippen wezenlijke werkzaamheden heeft verricht. De conclusie is dan ook dat werknemer de bedrijfsarts onjuist en onvolledig heeft ingelicht en daarmee op het verkeerde been heeft gezet, zoals werkgeefster aanvoert. Deze feiten hebben begrijpelijkerwijs ertoe geleid dat het vertrouwen van werkgeefster in werknemer een behoorlijke deuk had

opgelopen. Tijdens het gesprek op 17 juni 2025 heeft werknemer nog steeds geen volledige openheid van zaken gegeven, maar slechts mondjesmaat feiten toegegeven en zijn verklaring telkens aangepast naarmate hij met (meer) bewijs werd geconfronteerd. Het vertrouwen van werkgeefster in hem, dat dus al was geschonden, is daarmee verder beschadigd. Onder deze omstandigheden kon naar het oordeel van het hof van werkgeefster dan ook redelijkerwijs niet worden gevergd dat zij de arbeidsovereenkomst met werknemer liet voortduren. De door werkgeefster aangevoerde ontslaggronden zoals hiervoor besproken vormen ieder op zich en in samenhang met elkaar een dringende reden voor ontslag op staande voet. Dat, zoals werknemer nog heeft aangevoerd, de werkzaamheden bij zijn vader zijn re-integratie niet in de weg stonden - wat daarvan verder zij - is niet relevant omdat dat geen reden is die werkgeefster aan het ontslag ten grondslag heeft gelegd. Dat het gesprek van 17 juni 2025 aanvankelijk was gepland als een gesprek om over re-integratie te praten en werknemer zich overvallen voelde toen hij met de bevindingen uit de onderzoeken werd geconfronteerd, maakt het voorgaande ook niet anders. Werknemer heeft gelet op het rechtsgeldige ontslag geen recht op een transitievergoeding of billijke vergoeding. Vast staat dat werknemer tijdens zijn ziekte elders werkzaamheden heeft verricht. Eveneens staat vast dat dit handelen een dringende reden voor ontslag op staande voet oplevert en dat werknemer daarvan een ernstig verwijt kan worden gemaakt. Hij heeft daarmee in strijd gehandeld met zijn verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst. Werkgeefster beschikte over aanwijzingen dat werknemer was verbonden aan het bedrijf van zijn vader en/of daar werkzaamheden verrichtte. Tegen die achtergrond was het redelijk om een onderzoeksbureau in te schakelen om deze aanwijzingen verder te onderzoeken. Het onderzoek heeft de vermoedens van werkgeefster bevestigd. De omvang van de kosten zijn naar het oordeel van het hof eveneens redelijk, zodat het verzoek tot vergoeding van die kosten terecht is toegewezen. Werknemer wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch
Datum uitspraak: 19-11-2026
ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2026:3293
Zaaknummer: 00.364.673/01
Rechters: C.H.J.G. Bronzwaer, F.M.Th. Quaadvliet en R. Voorink
Advocaten: E.G. Hoorn en C.P. van den Eijnden
Wetsartikelen: 7:653a BW, 7:677 BW en 7:678 BW