

RECHTSPRAAK

Het in strijd met de gemeentelijke regels inzake diefstal zich herhaaldelijk toe-eigenen van aangeboden afval langs de weg en het verkopen van softdrugs levert een zodanig ernstige tekortkoming in de nakoming van de verplichtingen op dat ontbinding gerechtvaardigd is.*Feiten*

Werknemer is met ingang van 1 februari 2001 bij de gemeente in dienst getreden. Werknemer is aangesteld als ambtenaar niveau 1. Laatstelijk vervulde hij de functie van medewerker Stadbedrijf. Uit hoofde van deze functie is werknemer belast met onder meer het legen van gemeentelijke afvalbakken. Bij besluit van 20 december 2019 heeft de gemeente per 24 december 2019 de disciplinaire maatregel van ontslag opgelegd. Namens werknemer is bezwaar aangetekend tegen het besluit van 20 december 2019. De gemeente verzoekt – voor zover het dienstverband niet als gevolg van het besluit van 20 december 2019 is geëindigd – de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden op grond van onder meer een tekortkoming in de nakoming van de contractuele verplichtingen van werknemer zodanig dat de arbeidsovereenkomst op de kortst mogelijke termijn moet worden ontbonden (art. 7:686 BW). Aan het verzoek ligt ten grondslag dat, indien de aanstelling van werknemer niet als gevolg van het genoemde besluit per 24 december 2019 is geëindigd, zijn aanstelling als gevolg van de Wnra per 1 januari 2020 van rechtswege is overgegaan in een arbeidsovereenkomst. Deze arbeidsovereenkomst dient te eindigen, omdat werknemer in strijd met de binnen de gemeente geldende regels, zich herhaaldelijk zaken heeft toegeëigend die werden aangeboden voor de verwerking van afvalstromen binnen de gemeente Maasluis. Werknemer heeft zich ook verdovende middelen toegeëigend die hij vond tijdens het werk en hij heeft deze verdovende middelen aan een collega gegeven c.q. verkocht. Werknemer wist dat zijn handelwijze niet is toegestaan. Voorts heeft werknemer meermaals tegenstrijdig over deze gebeurtenissen verklaard.

Oordeel

Het bestuursrechtelijk strafontslag kan enkel in een bestuursrechtelijke procedure worden aangevochten. Het betreft in dezen een zuiver arbeidsrechtelijke procedure die op zichzelf staat, uitgaande van het op dit moment nog voortduren van het dienstverband. Duidelijk is dat de gemeente voor haar hele organisatie een strikt beleid hanteert als het gaat om de integriteitseisen die worden gesteld aan het handelen van haar medewerkers. Vast staat ook dat de gemeente voor de afdeling waar werknemer werkzaam is aanleiding heeft gezien een extra strikt en concreet beleid op te stellen. Dat beleid heeft zich vertaald in het Huishoudelijk

reglement Stadsbedrijf. In dat beleid is onder meer opgenomen dat onder diefstal onder andere wordt verstaan: *'het meenemen of laten meenemen van eigendommen van burgers, collega's en/of de gemeente Maassluis inclusief de door burgers ingeleverde goederen op de milieustraat. (...)*'. Naar het oordeel van de kantonrechter is vuil dat aan de kant van de weg is gezet om opgehaald te worden als grofvuil, gelijk te stellen aan bij de milieustraat ingeleverde goederen. De woorden *'onder meer'* in het reglement geven ook ruimte voor een interpretatie als hier door de gemeente voorgestaan. Daarmee is sprake van interne diefstal als bedoeld in het beleid. Door de gemeente is zelfs een verklaring van werknemer in het geding gebracht waaruit volgt dat werknemer in 2016 gewaarschuwd is voor zijn gedrag omtrent het meenemen van spullen. Ook is hierbij reeds te kennen gegeven dat er een volgende keer sancties zouden volgen. Werknemer heeft tevens erkend ervan op de hoogte te zijn dat het niet de bedoeling is dat hij spullen van de straatkant meeneemt. Daar komt bij dat vaststaat dat het verkopen van softdrugs door werknemer aan een collega aan alle vormen van integriteit raakt die van een medewerker van een lokale overheidsinstantie mag worden verlangd. Werknemer heeft tijdens gesprekken verklaard dat hij wist dat hij dergelijke goederen aan zijn leidinggevende moest overhandigen. Hij heeft dat dus welbewust niet gedaan. Daar komt dan nog bij dat uit gespreksverslagen blijkt dat werknemer keer op keer een andere verklaring heeft gegeven. Dat betekent dat hij over zijn gedrag heeft gelogen. De slotsom is dat werknemer zich zodanig ernstig heeft misdragen dat de arbeidsovereenkomst moet worden ontbonden. De gedragingen van werknemer leveren een zodanig ernstige tekortkoming op in de nakoming van zijn verplichtingen als werknemer, dat ontbinding op grond van artikel 7:686 BW in dit geval gerechtvaardigd is. Gelet op al het bovenstaande is sprake van een zodanig verwijtbaar handelen van werknemer dat geen transitievergoeding wordt toegekend. Ook is er geen aanleiding voor het toekennen van een billijke vergoeding, omdat niet is komen vast te staan dat de gemeente ernstige verwijten te maken valt. De verzoeken van werknemer worden dan ook afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 04-08-2020

Zaaknummer: