

RECHTSPRAAK

Gemeenteambtenaar die een kerstpakket en geld heeft aangenomen van een aannemer om voetbalreizen voor een gemeenschappelijke vriend te bekostigen waar hij zelf geen voordeel van heeft genoten, handelt niet (ernstig) verwijtbaar. Afwijzing ontbindingsverzoek werkgever.*Feiten*

Werknemer is sinds 1 augustus 2001 bij de gemeente in dienst, laatstelijk in de functie van uitvoerder. Werknemer had uit hoofde van zijn functie veelvuldig contact met aannemer de heer C of een van de bedrijven van C. Naar aanleiding van een verzoek van C tot belastingvrijstelling heeft de Belastingdienst in mei 2017 onderzoek verricht naar diverse door C bij de gemeente ingediende facturen. Op 26 juni 2017 heeft de Belastingdienst de Rijksrecherche in kennis gesteld van zijn vermoeden dat C mogelijk een ambtenaar van de gemeente had omgekocht. De Rijksrecherche is daarop een oriënterend onderzoek gestart. Tijdens dit onderzoek is de naam van werknemer naar voren gekomen. In het memorandum van 18 februari 2020 dat ziet op de bevindingen van de Rijksrecherche is als conclusie te lezen dat werknemer in de periode tussen 2014 en 2018 geld heeft ontvangen van C of van een van zijn bedrijven. Bij brief van 9 juni 2020 heeft de gemeente werknemer met onmiddellijke ingang geschorst. De gemeente is nadien een intern integriteitsonderzoek gestart dat is uitgevoerd door de Centrale Onderzoekseenheid van de gemeente. Bij brief van 11 juni 2020 is werknemer in het kader van dat integriteitsonderzoek uitgenodigd voor een gesprek op 15 juni 2020. Van dit gesprek is verslag opgemaakt. Op 29 juni 2020 heeft de gemeente in het onderzoeksrapport van de Centrale Onderzoekseenheid geconcludeerd dat niet is vastgesteld dat werknemer betrokken is bij activiteiten die als plichtsverzuim aangemerkt kunnen worden, die de gemeente financieel of in haar imago kunnen schaden. Wel kan gesteld worden dat werknemer niet transparant is geweest over het feit dat hij tot twee keer toe geld heeft ontvangen van een aannemer voor het bekostigen van twee voetbalreizen voor een gezamenlijke vriend. Niet is vastgesteld dat werknemer daar zelf voordeel aan heeft gehad. Bij brief van 9 juli 2020 heeft de gemeente aan werknemer medegedeeld een aanvullend onderzoek door Strated Consulting, een extern onderzoeksbureau, te laten doen en zijn schorsing gedurende dit onderzoek te verlengen. Strated Consulting heeft met betrekking tot werknemer geconcludeerd dat er op basis van het uitgevoerde onderzoek geen nieuwe verdenkingen zijn ten opzichte van de rapportage van de Centrale Onderzoekseenheid. De gemeente verzoekt nu de arbeidsovereenkomst te ontbinden primair wegens verwijtbaar handelen, subsidiair op grond van een verstoorde arbeidsverhouding en meer subsidiair op de

cumulatiegrond.

Oordeel

Verwijtbaar handelen (e-grond)

Feitelijk heeft de gemeente aan haar verzoek ten grondslag gelegd dat werknemer, terwijl dit verboden was, tweemaal geld en een kerstpakket heeft aangenomen van de heer C, een relatie met wie werknemer uit hoofde van zijn functie bij de gemeente contact onderhield. Kennelijk heeft de gemeente het vermoeden dat werknemer meerdere integriteitsschendingen heeft begaan en betrokken is geweest bij een grootschalige fraude, maar zij heeft dat niet bevestigd gekregen uit onderzoeken die in haar opdracht zijn uitgevoerd. Ten aanzien van het in ontvangst nemen van het kerstpakket van de heer C twisten partijen over de regels daaromtrent, maar vaststaat dat er geen absoluut verbod stond op het in ontvangst nemen van kerstattenties van relaties van de gemeente. De gemeente heeft de verklaring die werknemer heeft gegeven voor het ontvangen van geld van de heer C niet betwist. Zij heeft ook niet gesteld aan die verklaring te twijfelen. Werknemer heeft ook allerlei betaalbewijzen overgelegd die zijn stellingen op dit punt onderschrijven. Hiermee staat vast dat werknemer geld heeft aangenomen van C waarmee voetbalreizen voor een gemeenschappelijke vriend zijn bekostigd én dat werknemer hier zelf geen voordeel van heeft genoten. Werknemer erkent dat zijn gedrag in dit verband onwenselijk is geweest en dat hij transparanter had moeten zijn over dat aannemen van geld, maar partijen twisten erover welke consequentie hieraan verbonden moet worden. De kantonrechter overweegt dat het feit dat werknemer bij een overheidsorganisatie werkt meebrengt dat hoge eisen aan zijn integriteit gesteld mogen worden, maar dit gaat niet zover dat een enkele misstap die de integriteit van een ambtenaar raakt zonder meer tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst moet leiden. Het moet er naar het oordeel van de kantonrechter voor gehouden worden dat werknemer een misstap heeft begaan door het geld van C in ontvangst te nemen. Gelet op het feit dat dit op geen enkele wijze te maken heeft gehad met omkoping van werknemer in de rol van ambtenaar bij de gemeente, nu niet is gebleken dat werknemer er zelf voordeel van heeft gehad, en de kennelijke goede bedoelingen die werknemer daarbij had, namelijk het helpen van een vriend, acht de kantonrechter dit handelen niet dermate ernstig dat geconcludeerd moet worden dat ontbinding op de e-grond gerechtvaardigd is, ook niet als dit als het ware wordt opgeteld bij het in ontvangst nemen van het kerstpakket van de heer C, als dit verboden was.

Verstoorde arbeidsverhouding (g-grond)

De kantonrechter neemt aan dat de gemeente haar vertrouwen in werknemer als werknemer is verloren, maar duidelijk is dat de gemeente uitsluitend oog heeft gehad voor een beëindiging van de arbeidsovereenkomst op grond van de integriteitsschending door werknemer en dat zij niets heeft ondernomen om de inmiddels ontstane vertrouwensbreuk te trachten te herstellen. De kantonrechter acht geen feiten en/of omstandigheden aanwezig op grond waarvan geconcludeerd kan worden dat werknemer het vertrouwen van de gemeente definitief onwaardig is geworden. Hierbij wordt mede in aanmerking genomen dat werknemer

er blijk van heeft gegeven zich te realiseren dat hij fout zat, de gebeurtenissen waarop de gemeente haar verzoek stoelt ten minste vier jaar geleden hebben plaatsgevonden en niet is gesteld of gebleken dat zich nadien nog feiten of omstandigheden hebben voorgedaan op grond waarvan geconcludeerd kan worden dat er sprake is van een ernstige en duurzame verstering van de arbeidsverhouding. Het ontbindingsverzoek is derhalve evenmin toewijsbaar op de g-grond.

Cumulatiegrond (i-grond)

De kantonrechter is van oordeel dat ook indien de handelingen die werknemer verweten worden in onderlinge samenhang worden gezien met het verlies van vertrouwen van de gemeente in werknemer, er geen sprake is van een situatie die ernstig genoeg is dat ontbinding van de arbeidsovereenkomst gerechtvaardigd is. Een minder vergaande maatregel, zoals een officiële waarschuwing, zou naar het oordeel van de kantonrechter passender zijn geweest. Hierbij wordt mede in aanmerking genomen de lange duur van het dienstverband van werknemer. Dit brengt mee dat het ontbindingsverzoek op de i-grond ook niet toewijsbaar is. De kantonrechter wijst het ontbindingsverzoek af.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 08-04-2021

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2021:5026

Zaaknummer: 8982119 \ VZ VERZ 21-596

Rechters: C.H. Kemp-Randewijk

Advocaten: E. Wies en E.J.H. Reitsma

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:669 lid 3 sub i BW en 7:671b BW