

## RECHTSPRAAK

***Arbeidsovereenkomst van ambtenaar wordt niet ontbonden. De uitingen op sociale media en verkiesbaarstelling voor een politieke partij zijn geen overschrijding van de uitoefening van grondrechten ex artikel 10 Ambtenarenwet.****Feiten*

Orionis is een publiekrechtelijk samenwerkingsverband tussen de gemeenten Middelburg, Veere en Vlissingen. Zij voert als openbaar lichaam voor de deelnemende gemeenten onder meer de Participatiewet, de Wet gemeentelijke schuldhulpverlening en het minimabeleid uit. Werkneemster is bij Orionis in dienst op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en begeleidt in haar functie mensen met een afstand tot de reguliere arbeidsmarkt in hun ontwikkeling naar werk. Werkneemster is ambtenaar in de zin van de Ambtenarenwet 2017 (AW). In de arbeidsovereenkomst is een nevenwerkzaamhedenbeding opgenomen. Op de arbeidsovereenkomst is de cao Samenwerkende gemeentelijke organisaties van toepassing. Vanaf 1 maart 2001 spreken werkneemster en Orion over de nevenwerkzaamheden van werkneemster met betrekking tot een door werkneemster op te richten/opgerichte lokale politieke partij en het gebruik van sociale media, waaronder Twitter. Op 18 november 2021 heeft een mevrouw bij Orionis een klachtformulier ingediend over de uitingen van werkneemster op sociale media. Op 2 december 2021 heeft de manager naar aanleiding van de melding met werkneemster gesproken over het gebruik van sociale media in relatie tot haar functie bij Orionis en als ambtenaar. Orionis heeft werkneemster bij brief van 7 december 2021 een schriftelijke waarschuwing gegeven. In de periode na de waarschuwing heeft de sociale recherche van Orionis op Twitter onderzoek gedaan naar uitlatingen van werkneemster. Bij brief van 28 december 2021 heeft Orionis werkneemster in verband met nader onderzoek op grond van de cao geschorst tot en met 10 januari 2022. Werkneemster heeft bezwaar gemaakt tegen de schorsing. Orionis heeft deze gehandhaafd. Orionis heeft zich bij brief van 14 januari 2022 op het standpunt gesteld dat het dienstverband wegens verwijtbaar handelen van werkneemster moet eindigen, met als reden dat werkneemster het vermoeden dat zij ook na de waarschuwing in december 2021 in strijd met die waarschuwing heeft gehandeld, niet heeft weerlegd en dat werkneemster door geen openheid van zaken te geven niet als goed werknemer heeft meegewerkt aan het onderzoek van Orionis. Werkneemster heeft zich ziek gemeld. Werkneemster heeft zich voor de gemeenteraadsverkiezingen van 16 maart 2022 kandidaat gesteld voor politieke partij X in Middelburg en in Vlissingen. Zij heeft daarvan bij brief gedateerd 3 maart 2022 mededeling gedaan aan Orionis. Orionis heeft deze brief op 10 maart 2022 ontvangen. Orionis heeft werkneemster naar aanleiding van haar kandidaatstelling bij brief van 7 maart 2022 onder

meer bericht dat deze nevenwerkzaamheden niet zijn toegestaan. Werkneemster is niet verkozen tot gemeenteraadslid. Orionis verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden, primair op grond van wanprestatie, subsidiair op de e-grond, meer subsidiair op de g-grond en nog meer subsidiair op de i-grond.

### *Oordeel*

#### *Ontbinding wegens wanprestatie*

Volgens Orionis is sprake van een opeenstapeling van verwijtbare gedragingen, met als laatste verwijt dat werkneemster zich voor politieke partij X kandidaat had gesteld. Het had op de weg van werkneemster gelegen om haar kandidatuur bij Orionis te melden voordat deze definitief was, hetgeen gelet op de verkiezingsdatum van 16 maart 2022 al ruim vóór 3 maart 2022 het geval moet zijn geweest. Deze meldingsplicht volgt niet alleen uit de arbeidsovereenkomst en de gedragscode, maar is ook in artikel 8 lid 2 aanhef en onder a AW neergelegd. Dat werkneemster haar kandidatuur niet (tijdig) heeft gemeld, betekent echter niet dat deze niet toelaatbaar is. Orionis kan niet worden gevolgd in haar stelling dat werkneemster zich niet verkiesbaar had mogen stellen en dat Orionis aan deze (voorgenomen) nevenactiviteiten van werkneemster – haar kandidatuur en daarmee ook een mogelijk gemeenteraadslidmaatschap – haar toestemming mocht onthouden vanwege de inhoud van het verkiezingsprogramma van de politieke partij in Middelburg. Dat in de arbeidsovereenkomst een algemeen verbod op nevenwerkzaamheden is opgenomen, betekent niet dat Orionis haar toestemming zonder meer mag weigeren. Werkneemster beroept zich in dit verband op het passief kiesrecht, een grondrecht dat ook haar als werknemer van Orionis en ambtenaar toekomt en dit verweer slaagt. Van een gerechtvaardigde inperking van dit grondrecht, gebaseerd op artikel 8 lid 1 aanhef en onder a AW, is naar het oordeel van de kantonrechter in dit geval geen sprake. Met haar aankondiging werkneemster op staande voet te zullen ontslaan indien zij haar kandidatuur voor de politieke partij zou voortzetten, heeft Orionis zich dan ook niet als goed (overheids)werkgever gedragen. Werkneemster heeft met haar kandidaatstelling dus niet verwijtbaar gehandeld. Aan het verwijt dat zij haar kandidaatstelling niet (tijdig) heeft gemeld, komt in het licht van de eigen handelwijze van Orionis geen doorslaggevend gewicht toe. Gelet op het voorgaande kan van de door Orionis gestelde cumulatie van verwijtbaar gedrag en daarmee van ernstige wanprestatie van werkneemster geen sprake kan zijn.

#### *E-grond*

Naar het oordeel van de kantonrechter heeft Orionis haar stelling dat werkneemster met de in de waarschuwingsbrief van 7 december 2021 bedoelde tweets de in artikel 10 AW bedoelde grens heeft overschreden, gelet op het toetsingskader, niet, althans onvoldoende specifiek en concreet onderbouwd. Als openbare dienst moet Orionis in staat zijn om met spanningen en complicaties als gevolg van de uitoefening van grondrechten door haar ambtenaren om te kunnen gaan. Het ligt daarbij ook op haar weg om binnen de eigen organisatie op dit punt nader beleid te vormen en werknemers daarover meer duidelijkheid te verschaffen. Het

voorgaande leidt tot de conclusie dat Orionis op 7 december 2021 – hoewel haar handelwijze gezien de melding en de aard en inhoud van de tweets van werkneemster niet onbegrijpelijk is – met het opleggen van een formele waarschuwing niet juist heeft gehandeld. Dat geldt temeer omdat van een eerdere waarschuwing geen sprake was. Werkneemster heeft verwijtbaar gehandeld door op 28 december 2021 en ook daarna geen openheid van zaken te geven. Tegelijkertijd moet worden geconcludeerd dat Orionis in haar omgang met deze kwestie zelf onvoldoende zorgvuldig is geweest en dat ook haar eigen handelwijze heeft bijgedragen aan de ontstane situatie. Dit alles in aanmerking genomen, is de conclusie van Orionis dat vanwege verwijtbaar handelen van werkneemster in redelijkheid van haar niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst nog langer te laten voortduren, naar het oordeel van de kantonrechter niet gerechtvaardigd.

#### *G-grond en i-grond*

Nu werkneemster zich zowel voorafgaand aan deze procedure als ook ter zitting bereid heeft verklaard om met Orionis in gesprek te gaan en over het gebruik van sociale media concrete afspraken te maken en zich te onthouden van grof taalgebruik, is de conclusie van Orionis dat de arbeidsrelatie duurzaam is verstoord en van haar in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren, naar het oordeel van de kantonrechter prematuur. De conclusie is dat de kantonrechter het verzoek van Orionis zal afwijzen en dat de arbeidsovereenkomst dus niet zal worden ontbonden. Het meest subsidiaire verzoek om de arbeidsovereenkomst op de i-grond te ontbinden wordt ook afgewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Zeeland-West-Brabant

**Datum uitspraak:** 14-06-2022

**ECLI:** ECLI:NL:RBZWB:2022:8644

**Zaaknummer:** 9743185 AZ VERZ 22-11 (E)

**Rechters:** C. Kool en T. Overeinder

**Advocaten:** R.E. Verkerke

**Wetsartikelen:** 8 AW, 10 AW, 7:66g lid 3 sub e BW, 7:671b BW en 7:686 BW