

RECHTSPRAAK

Werkneemster ministerie heeft tweede baan verzwegen, en is na intern onderzoek op staande voet ontslagen. Ontslag op staande voet rechtsgeldig gegeven. Geen transitievergoeding vanwege ernstig verwijtbaar handelen.*Feiten*

Werkneemster is sinds 1 november 1990 in dienst bij het ministerie van Buitenlandse zaken (hierna: het ministerie), laatstelijk in de functie van managementondersteuner voor 28 uur per week. Vanwege eerder ziekteverlof is werkneemster vanaf januari 2022 op re-integratiebasis begonnen in voornoemde functie, die na enkele maanden haar definitieve functie is geworden. Van 6 december 2023 tot en met 7 februari 2024 is werkneemster volledig arbeidsongeschikt geweest en heeft zij geen werkzaamheden verricht. Op 8 februari 2024 vernam het ministerie dat werkneemster zou werken bij het Netherlands House for Education and Research (hierna: Netherlands ER) in Brussel. Diezelfde dag heeft het ministerie telefonisch contact opgenomen met Netherlands ER, waarbij de telefoon werd opgenomen door werkneemster. Werkneemster is bij brief van 9 februari 2024 geschorst. Daarnaast is werkneemster uitgenodigd om diezelfde middag op gesprek te komen bij het ministerie. In het gesprek heeft werkneemster toegegeven dat zij sinds juli 2023 voor 8 uur per week werkzaam was bij Netherlands ER. Werkneemster is op 12 februari 2024 op staande voet ontslagen, waarbij in de ontslagbrief onder meer is opgenomen dat werkneemster zich in de periode 5 december 2023 tot en met 7 februari 2024 bij BZ heeft ziekgemeld, terwijl zij tegelijkertijd wel heeft gewerkt bij Netherlands ER. Werkneemster verzoekt het ontslag op staande voet te vernietigen alsmede betaling van loon over de wettelijke opzegtermijn.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Ontslag op staande voet

Het ontslag op staande voet kan in stand blijven. Uit de stukken blijkt dat werkneemster sinds december 2019 in vaste dienst werkzaam is geweest voor Netherlands ER, waar zij 32 uur per week werkte terwijl zij bij het ministerie 28 uur per week werkte. Ook staat vast dat werkneemster het ministerie nooit heeft verteld over haar werkzaamheden bij Netherlands ER en dat zij daar ook is blijven werken terwijl zij bij het ministerie (volledig) was ziekgemeld. De gedragingen van werkneemster zijn zodanig ernstig dat deze een ontslag op staande voet rechtvaardigen, ook als die worden afgezet tegen de persoonlijke omstandigheden zoals

werkneemster die heeft aangevoerd. Dat werkneemster uit de schuldsaneringsregeling bij de gemeente Den Haag is gezet is een vervelend gevolg voor werkneemster van het ontslag op staande voet. Toch leidt dat ook niet tot de conclusie dat het ontslag op staande voet een te zware maatregel is geweest. Tijdens de mondelinge behandeling heeft werkneemster namelijk verklaard dat zij in die regeling het salaris dat zij bij Netherlands ER verdiende niet heeft opgegeven, maar alleen het salaris van het ministerie. Ook ten opzichte van haar schuldeisers is werkneemster dus niet eerlijk geweest over haar tweede dienstbetrekking. Werkneemster wordt niet gevolgd in haar stelling dat het ontslag op staande voet niet onverwijld is gegeven. Dat tussen de schorsing en daadwerkelijke ontslag vier dagen zaten heeft te maken met het weekend dat ertussen zat en het feit dat aan werkneemster de kans is geboden om te reageren op het gespreksverslag van 9 februari 2024.

Geen transitievergoeding

Voorts heeft werkneemster geen recht op transitievergoeding, nu zij ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Het moet werkneemster duidelijk zijn geweest dat het ministerie niet akkoord zou gaan met een tweede baan voor 32 uur per week. Werkneemster heeft dit niet aan het ministerie gemeld en heeft zelfs tijdens haar ziekteverlof bij het ministerie voor Netherlands ER gewerkt, zonder dit te melden aan het ministerie of de bedrijfsarts. Ook weegt mee dat werkneemster tijdens het onderzoek van het ministerie geen openheid van zaken heeft gegeven. Werkneemster heeft derhalve ernstig verwijtbaar gehandeld, zodat zij geen recht heeft op een transitievergoeding. De stelling van werkneemster dat het niet toekennen van een transitievergoeding naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar zou zijn, wordt verworpen. Dat het gegeven ontslag vervelende gevolgen voor werkneemster heeft, maakt in dit geval niet dat het onaanvaardbaar is om geen transitievergoeding toe te kennen. Het gaat hier om een ernstig verwijtbare gedraging waarbij werkneemster jarenlang de waarheid heeft achtergehouden.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 13-06-2024

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2024:8809

Zaaknummer: 11038535 RP VERZ 24-50203

Rechters: S.L.M. Staals

Advocaten: mr. I. Meijer en G.L. Gijsberts

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW, 7:673 lid 7 BW en 7:673 lid 8 BW