

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst wegens ernstig verwijtbaar handelen. Gemeenteambtenaar heeft tijdens ziekteperiode werkzaamheden voor andere organisaties verricht, die toestemming voor nevenwerkzaamheden overstijgen. Geen recht op transitievergoeding.*Feiten*

Werkneemster werkt sinds 1 januari 2011 bij de Gemeente Rotterdam als vraagwijzerconsulent met een brutomaandsalaris van € 3.696,01 voor 28 uur per week. In november 2017 kreeg zij toestemming om circa 27 uur per week vanuit haar eenmanszaak als indicatiesteller te werken. Vanaf 3 januari 2020 verrichtte werkneemster ook nevenwerkzaamheden als bewindvoerder en werd zij bestuurder (voorzitter) van een bedrijf. In oktober 2022 introduceerde de Gemeente een nieuw afwegingskader voor nevenwerkzaamheden, wat in 2023 leidde tot gesprekken waarin werkneemster werd gevraagd opnieuw toestemming te vragen voor haar werk als bewindvoerder. Werkneemster gaf daarop aan dat haar werkzaamheden in de afrondende fase waren. De Gemeente vroeg om bewijs van haar ontslag als bewindvoerder, wat ze niet leverde. Dit leidde tot een integriteitsmelding en een integriteitsonderzoek. Tijdens het onderzoek werden op werkneemsters werklaptop documenten gevonden die te maken hadden met haar werkzaamheden als zzp'er, waaronder facturen uit periodes waarin ze als ziek stond geregistreerd bij de Gemeente. Zij verklaarde, na vragen hierover van de Gemeente, deze werkzaamheden te hebben uitbesteed. In januari 2024 meldde werkneemster zich ziek en zij werd op 11 januari 2024 op non-actief gesteld met behoud van salaris. Werkneemster beweert dat haar ziekmelding komt door burn-outklachten veroorzaakt door de aankondiging van de Gemeente om haar arbeidsovereenkomst te willen beëindigen. De Gemeente verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens verwijtbaar handelen, een verstoorde arbeidsverhouding dan wel een combinatie van omstandigheden.

Oordeel

De kantonrechter gaat over tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst, omdat sprake is van een voldragen e-grond en het opzegverbod, hoewel van toepassing, aan ontbinding niet in de weg staat. De Gemeente had voldoende aanleiding voor een integriteitsonderzoek, aangezien werkneemster weigerde openheid te geven over haar nevenwerkzaamheden als bewindvoerder en geen nieuwe toestemming vroeg. Bovendien had zij een werkweek van 55 uur door haar werk bij de Gemeente en als indicatiesteller, naast de 10 uur per week als

bewindvoerder. De kantonrechter kan de Gemeente dan ook volgen in haar verzoek aan werkneemster om openheid van zaken te geven. Het gebrek aan openheid van werkneemster over haar werkzaamheden en het eindigen daarvan, terwijl zij nota bene bestuurder is van een bedrijf met als activiteit de uitvoering van beschermingsbewind, curatele en mentorschap, maken de twijfels van de Gemeente aan werkneemsters integriteit gerechtvaardigd. De Gemeente mocht dan ook een melding maken en onderzoek laten doen. Uit het onderzoek blijkt dat werkneemster zich niet als een goed werkneemster jegens de Gemeente heeft gedragen, alleen al omdat zij tijdens ziekteperiodes werkzaamheden voor andere organisaties (gemeenten) heeft verricht, wat ernstig verwijtbaar is. Zij heeft niet (voldoende) kunnen aantonen dat deze werkzaamheden door anderen werden uitgevoerd. Bovendien bleek uit het onderzoek dat zij regelmatig meer uren factureerde dan toegestaan. Alleen al het tijdens ziekteperiodes verrichten van werkzaamheden voor andere organisaties, levert ernstig verwijtbaar handelen op. De kantonrechter oordeelt dat herplaatsing niet voor de hand ligt. Er geldt weliswaar een opzegverbod, maar het verzoek houdt hiermee geen verband. De stelling dat sprake is van discriminatie of pestgedrag door de Gemeente heeft werkneemster onvoldoende onderbouwd. De arbeidsovereenkomst eindigt op 1 augustus 2024, rekening houdend met de opzegtermijn en de duur van de procedure. De Gemeente hoeft geen transitievergoeding of billijke vergoeding te betalen, aangezien het ontslag het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van werkneemster.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 20-06-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:5815

Zaaknummer: 10939897 VZ VERZ 24-1477

Rechters: F. Aukema-Hartog

Advocaten: M.M. de Jonge

Wetsartikelen: 7:669 lid 1 BW, 7:669 lid 3 sub e BW en 7:671b BW