

RECHTSPRAAK

Werknemer negeert waarschuwingen werkgever om nevenwerkzaamheden te staken. Ontbinding op de e-grond wegens ernstig verwijtbaar handelen. Dat sprake is van een wsw-indicatie en werkgever daarom een extra zorgplicht heeft, doet daaraan niet af.

Feiten

Werknemer heeft sinds 24 november 2006 een indicatie voor de Wet sociale werkvoorziening (wsw). Op basis van deze indicatie is werknemer sinds 1 oktober 2008 in dienst bij (de rechtsvoorganger van) de gemeente Wageningen. Werknemer is tegenwoordig op detacheringsbasis werkzaam bij bedrijf 1 als algemeen medewerker schoonmaak. In die hoedanigheid verricht hij schoonmaak- en toezichthoudende werkzaamheden bij het door stichting 1 beheerde sportcomplex in Wageningen, tegen een loon van € 2.841,00 bruto per maand. Vanuit de gemeente Wageningen wordt werknemer ondersteund door een jobcoach. Op de arbeidsovereenkomst is de collectieve arbeidsovereenkomst voor de sociale werkvoorziening (hierna: cao wsw) van toepassing. Artikel 3.6 van de cao wsw betreft een nevenwerkzaamhedenbepaling waarin is opgenomen dat werknemer werkgever moet inlichten over een voornemen tot het verrichten van nevenwerkzaamheden. De werkgever kan dit verbieden, wanneer de beoogde functies strijd opleveren met de belastbaarheid van de werknemer, dan wel op grond van zwaarwegende bedrijfseconomische belangen. Op 9 september 2021 heeft het UWV opnieuw een indicatie wsw afgegeven voor de duur van 5 jaar, te weten tot 9 september 2026. Eind 2022 en midden 2023 zijn twee vennootschappen opgericht waarbij werknemer staat ingeschreven als vennoot. Op 4 juli 2023 vond een gesprek plaats tussen werknemer en de gemeente Wageningen. Dit gesprek ging over signalen dat werknemer naast zijn werk voor de gemeente andere werkzaamheden zou verrichten. Uiteindelijk heeft werknemer toegegeven vrijwilligerswerk te doen en mede-eigenaar te zijn van een uitzendbureau, waarbij hij onder werktijd telefoongesprekken voerde voor dit bureau, ook terwijl hij deels was ziekgemeld. Werknemer heeft een schriftelijke waarschuwing gegeven en is gesommeerd te stoppen met het uitvoeren van nevenactiviteiten tijdens werktijd, met de waarschuwing dat overtreding zou leiden tot ontslag op staande voet. In 2024 ontvangt de gemeente opnieuw signalen dat werknemer onder werktijd nevenactiviteiten uitvoerde. Een onderzoeksbureau is ingeschakeld, dat tussen februari en april 2024 onderzoek heeft gedaan. Op 4 juli 2024 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen de onderzoekers en werknemer. Uit het onderzoek bleek dat werknemer, zowel tijdens een ziekteperiode als onder werktijd, nevenwerkzaamheden heeft verricht voor zijn eigen bedrijven. Op 18 juni 2024 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen de gemeente Wageningen en werknemer over de uitkomst van het onderzoek. Werknemer is naar aanleiding van de uitkomsten van het

onderzoek geschorst. De gemeente heeft aangekondigd een ontbindingsverzoek in te gaan dienen op de e-grond. Op 27 juni 2024 heeft de gemachtigde van werknemer bij brief erop aangedrongen om werknemer weer toe te laten tot zijn werk, omdat werknemer geen verwijt zou treffen. De gemeente heeft desondanks besloten het ontbindingsverzoek op de e-grond in te dienen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Vast staat dat werknemer tijdens zijn dienstverband bij de gemeente Wageningen, zonder overleg en in strijd met de cao, samen met een compagnon twee vennootschappen heeft opgericht, waarvan hij tevens bestuurder is. Hoewel werknemer stelt dat hij niet wist dat dit niet was toegestaan, werd hem dit tijdens een gesprek op 4 juli 2023 en via een brief van 10 juli 2023 expliciet duidelijk gemaakt. Hij heeft toen beloofd te stoppen met zijn werkzaamheden voor het uitzendbureau en heeft een waarschuwing gehad.

Ondanks deze waarschuwing is werknemer nevenwerkzaamheden blijven uitvoeren, waaronder het opnemen van telefoons tijdens werktijd en het actief blijven als vennoot bij meerdere bedrijven, waaronder bedrijf 2 en bedrijf 3. Uit onderzoek blijkt dat werknemer zelfs na 10 juli 2023 berichten heeft geplaatst waarbij zijn naam en telefoonnummer worden vermeld.

Werknemer heeft ernstig verwijtbaar gehandeld door een expliciete waarschuwing te negeren. Zijn argument dat het om beperkte nevenactiviteiten ging, wordt verworpen, evenals zijn beroep op de extra zorgplicht van de gemeente vanwege zijn wsw-indicatie. De gemeente handelde zorgvuldig door gesprekken te voeren, een waarschuwing te geven en pas daarna een onderzoek in te stellen. Herplaatsing van werknemer wordt niet passend geacht, en zijn arbeidsovereenkomst wordt per direct ontbonden op de e-grond. Vanwege ernstig verwijtbaar handelen ontvangt werknemer geen transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 08-11-2024

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2024:9090

Zaaknummer: 11281014 \ HA VERZ 24-122

Rechters: E. Horsthuis

Advocaten: H.C.W. Geffroy en I.P. Sigmond

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW