

RECHTSPRAAK

Integriteitsschendingen door (ex-)ambtenaar leiden tot onaanvaardbare normvervaging en kunnen worden aangemerkt als ernstig verwijtbaar handelen. Transitievergoeding voor een kwart toegekend wegens lang dienstverband.

Feiten

Werknemer is sinds 1 april 1993 in dienst van de Gemeente Amsterdam (hierna: de Gemeente). Op 8 mei 2014 heeft werknemer een schriftelijke berisping met salarisvermindering opgelegd gekregen wegens het onrechtmatig gebruik van de dienstauto voor privédoeleinden. Op zondag 17 maart 2019 hebben vier collega-handhavers van die dag verklaard dat werknemer heel kort op kantoor aanwezig is geweest en dat werknemer vertelde die dag een rondje te gaan rijden in het Gooi voor een tour met de motorclub. Werknemer heeft van een medewerker van UEFA, met wie hij via zijn werk bekend was, kaartjes aangeboden gekregen voor de wedstrijd Ajax-Tottenham Hotspur. Een vriend van werknemer heeft de vier kaartjes gekocht. Werknemer heeft de wedstrijd bezocht samen met zijn vriendin, de bewuste vriend en een derde. Voorafgaand aan deze wedstrijd heeft werknemer zijn eigen auto geparkeerd op het parkeerdek bij het kantoor van Handhaving, waarna hij met gebruikmaking van een daar aanwezige dienstauto naar de wedstrijd is gereden. Hij heeft de dienstauto geparkeerd voor de Arena op een voor hulpdiensten en handhaving bestemde plek met parkeer(geld)onthefing. Op 20 mei 2019 zijn er een vijftal integriteitsschendingen over werknemer gemeld door collega-handhavers. Omstreeks 21 mei 2019 heeft werknemer daarover enkele berichten op Facebook geplaatst. Werknemer had op zijn verjaardag dienst backstage bij het Kwakufestival bij de (artiesten)ingang. De vriendin van werknemer, haar dochter en zus, zijn op enig moment backstage aangetroffen. Werknemer heeft backstage van de organisatie van het festival een fles champagne gekregen en deze niet afgegeven aan zijn leidinggevende. Van 30 september 2019 tot en met 7 oktober 2019 is werknemer vervolgens vrijgesteld van werkzaamheden vanwege het lopende onderzoek naar zijn gedragingen. Op 7 oktober 2019 is werknemer een schorsing opgelegd en is hem de toegang tot de werkplek ontzegd. Per brief van 3 december 2019 is werknemer geïnformeerd over het voorgenomen besluit om hem onvoorwaardelijk strafontslag op te leggen en is hij geschorst. De Gemeente verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden onder meer op grond van verwijtbaar handelen. Daarbij stelt de Gemeente zich op het standpunt dat werknemer geen transitievergoeding toekomt, omdat hij ernstig verwijtbaar heeft gehandeld.

Oordeel

Naar het oordeel van de kantonrechter is het handelen van werknemer verwijtbaar als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 sub e BW. Alles bij elkaar bezien is de kantonrechter van oordeel dat bij werknemer duidelijk sprake is (geweest) van vergaande en onaanvaardbare normvervaging bij de uitvoering van zijn werkzaamheden. Werknemer is tijdens werktijd afwezig geweest, heeft dienstvoertuigen voor zichzelf gebruikt en deze ten onrechte met ontheffing geparkeerd, heeft via een constructie goedkoop kaartjes laten kopen voor een voetbalwedstrijd en heeft op zijn minst toegelaten dat zijn vriendin en haar familie tijdens een festival op plekken kwamen waar bezoekers niet horen te komen. Werknemer heeft daar bovenop onheuse uitlatingen op Facebook geplaatst en cadeautjes aanvaard. En dat alles met gebruikmaking van zijn functie, kennis en invloed. Het zijn veel incidenten in korte tijd, ook nadat werknemer al op recente integriteitschendingen was aangesproken. Overigens lijkt werknemer ook nu nog niet in te zien dat zijn gedrag niet door de beugel kan. Dat werknemer ambtenaar is in de zin van de Ambtenarenwet 2017 is daarbij niet van doorslaggevend belang. Het vorenstaande zou voor elke werknemer gelden. Wel weegt mee dat de aard van zijn functie, zijn kennis en ervaring en het feit dat hij een voorbeeld is voor jongere collega's, maakt dat van werknemer mag worden verwacht dat hij zich strikt houdt aan de reglementen rond integriteit. De eisen en regels zijn duidelijk vastgelegd in de verschillende reglementen en deze zijn regelmatig bij werknemer onder de aandacht gebracht. Werknemer heeft dat ook niet bestreden. De arbeidsovereenkomst zal dan ook worden ontbonden wegens verwijtbaar handelen. Herplaatsing in een andere functie ligt daarbij niet in de rede. Voorts is het handelen van werknemer niet alleen verwijtbaar maar ook ernstig verwijtbaar. Aangezien sprake is van ernstig verwijtbaar handelen en nalaten aan de zijde van werknemer is de Gemeente op grond van artikel 7:673 lid 7 onderdeel c BW geen (volledige) transitievergoeding verschuldigd. Gezien echter het zeer lange dienstverband van werknemer, zijn leeftijd en het feit dat gedurende een gedeelte van dat dienstverband geen (relevante) aanmerkingen zijn geweest op het functioneren van werknemer, is de kantonrechter van oordeel dat het naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is om hem geen enkel bedrag aan transitievergoeding toe te kennen. De kantonrechter ziet aldus aanleiding voor toepassing van artikel 7:673 lid 8 BW en zal de transitievergoeding voor een kwart toekennen tot een bedrag van afgerond € 12.000 bruto.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 21-07-2020

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2020:3903

Zaaknummer: 8329210 EA VERZ 20-127

Rechters: M.V. Ulrici

Advocaten: E. Wies en D.C. Coppens

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW, 7:671b BW en 7:673 BW