

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet werknemer gemeente wegens het in strijd met de waarheid invullen van zijn TOZO-aanvraag onterecht gegeven. Niet gebleken dat hij dit opzettelijk heeft gedaan. Het gaat om privéhandelingen waarbij de gemeente 'Chinese Walls' had moeten hebben.

Feiten

Werknemer is op 1 juli 2017 als ambtenaar aangesteld bij Gemeente Amsterdam. Werknemer heeft op 15 februari 2019 aan Gemeente Amsterdam toestemming gevraagd voor (in het weekend te verrichten) taxiwerkzaamheden als zelfstandige. Bij besluit van 18 februari 2019 heeft Gemeente Amsterdam ingestemd met de te verrichten nevenwerkzaamheden. Werknemer heeft bij Gemeente Amsterdam een uitkering aangevraagd op grond van de Tijdelijke Overbruggingsregeling Zelfstandige Ondernemers (TOZO) 1 en eveneens op grond van TOZO 2, wegens inkomstenverlies uit de taxionderneming. Op 18 juni 2020 heeft Gemeente Amsterdam (als uitkeringsinstantie) Gemeente Amsterdam (als werkgever van werknemer) erop gewezen dat uit SUWI is gebleken dat werknemer werkzaam is bij Gemeente Amsterdam, dat hij een TOZO-uitkering heeft aangevraagd, dat de partner van werknemer via uitzendbureau X werkzaam is en dat er mogelijk sprake is van een integriteitsconflict. Op 19 juni 2020 is werknemer bij Gemeente Amsterdam gehoord door twee onderzoekers van het bureau Integriteit van Gemeente Amsterdam. Eveneens op 19 juni 2020 is werknemer, op basis van het gesprek, op staande voet ontslagen. Het ontslag is gegeven op de grond dat werknemer de aanvraagformulieren van TOZO 1 en TOZO 2 in strijd met de waarheid zou hebben ingevuld. Partijen twisten over de vraag of het ontslag op staande voet terecht is gegeven.

Oordeel

Naar het oordeel van de kantonrechter is de opzegging van de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig. Daarbij wordt overwogen dat weliswaar vast is komen te staan dat werknemer een aantal vragen ten behoeve van de TOZO-uitkeringen onjuist heeft beantwoord, maar niet dat hij dit bewust of opzettelijk heeft gedaan. De kantonrechter gelooft werknemer in zijn stelling dat hij nooit de intentie heeft gehad om een uitkering te verkrijgen waar hij geen recht op had. Voorts is de kantonrechter van oordeel dat werknemer terecht heeft aangevoerd dat het, zeker bij de eerste aanvraag, in den lande niet duidelijk was wie er nu wel en wie niet recht op een TOZO-uitkering had. Zeker was toen niet algemeen bekend dat deze enkel bedoeld was om (per huishouding) het inkomen aan te vullen tot het sociaal minimum.

Geoordeeld wordt dat de handelwijze van werknemer niet dusdanig ernstig is, dat er gesproken kan worden van een dringende reden. Daarbij is van belang dat het om privéhandelingen gaat. Dat in deze zaak Gemeente Amsterdam niet alleen werkgever is maar ook uitkeringsinstantie is in feite toeval en behoort niet ten nadele van werknemer te worden meegewogen. Integendeel, het dient ten nadele van Gemeente Amsterdam te worden uitgelegd. Er moet immers worden vastgesteld dat van 'Chinese Walls', die er zouden behoren te zijn, geen sprake is. Bij deze muren gaat het om door de wetgever of door organisaties zelf opgelegde, preventieve dan wel door de praktijk gegroeide scheiding tussen afdelingen met (mogelijk) tegengestelde belangen. Gemeente Amsterdam als uitkeringsinstantie heeft Gemeente Amsterdam als werkgever ingeseind dat uit SUWI was gebleken dat werknemer werkzaam was voor Gemeente Amsterdam en dat er mogelijk sprake was van een integriteitsconflict. Naar het oordeel van de kantonrechter is van een integriteitsconflict geen sprake. Bij het aanvragen van de TOZO-uitkeringen is de positie van werknemer als werknemer niet in het geding geweest. Hij heeft van zijn werknemerschap geen gebruik of misbruik gemaakt. Ook was er geen sprake van dat het werknemerschap hem in een gunstiger of kwetsbaarder positie kon brengen bij het vragen van de uitkering. Aldus moet geoordeeld worden dat werknemer niet gehandeld heeft in strijd met zijn ambtseed of met de gedragscode. Er wordt ook nog meegewogen dat de gevolgen van het ontslag op staande voet voor werknemer onevenredig groot zijn. Niet alleen hij is zijn baan kwijt, maar ook zijn partner. Met deze partner heeft Gemeente Amsterdam de uitzendrelatie verbroken, op grond van de handelwijze van werknemer. Het gezin is daarmee in feite brodeloos geworden. Tot slot weegt nog mee dat werknemer onweersproken heeft aangevoerd dat hij een onberispelijke staat van dienst heeft. Gelet op al het bovenstaande zal de kantonrechter het ontslag op staande voet vernietigen.

Ontbinding van de arbeidsovereenkomst?

Onder verwijzing naar die feiten wordt geoordeeld dat er geen redelijke grond voor ontbinding is. Gemeente Amsterdam had kunnen en moeten volstaan met het geven van een waarschuwing. De verwijtbaarheid van enige omvang, noodzakelijk voor toewijzing van de e-grond ontbreekt. Niet gebleken is van een verstoorde arbeidsverhouding, waarbij wordt opgemerkt dat een goed gesprek de lucht tussen partijen moet kunnen klaren. Ook de combinatiegrond is niet toewijsbaar, nu het feitenpakket daarvoor ontoereikend is. Al met al zal de arbeidsovereenkomst niet worden ontbonden.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 26-10-2020

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2020:5156

Zaaknummer: EA 20/591

Rechters: T.M.A. van Löben Sels

Advocaten: S. van Andel en J.T.M. van Doesum

Wetsartikelen: 7:678 lid 1 BW