

RECHTSPRAAK

Inspecteur van de NVWA heeft ernstig verwijtbaar gehandeld door diens declaratiegedrag en foutieve rittenadministratie. Ontbinding arbeidsovereenkomst op de e-grond zonder toekenning van een transitievergoeding.

Feiten

Werknemer is werkzaam voor de NVWA in de functie van inspecteur Horeca op de afdeling Consument. In december 2020 is bij B, de toenmalige teamleider van werknemer, twijfel ontstaan over de rechtmatigheid van de door werknemer ingediende declaraties. Dit was voor B en C, de inmiddels nieuwe teamleider van werknemer, aanleiding om de ingediende declaraties en ook de rittenadministratie van werknemer te controleren. Op basis van de uitkomsten van steekproeven en de gevraagde verklaringen van werknemer daarover is bij B en C een vermoeden van integriteitsschending ontstaan. Op 9 maart 2021 heeft C hiervan een formele melding gedaan. Op 1 april 2021 is naar aanleiding van de formele melding een nader feitenonderzoek gestart naar de aard en de omvang van de mogelijke onregelmatigheden met betrekking tot de declaraties en de rittenregistratie. Het gaat hier om het vermoeden dat werknemer lunch- en dinerdeclaraties heeft ingediend zonder dat hij daarop volgens de geldende regels recht heeft en dat hij privéritten als zakelijke ritten heeft geregistreerd en ten onrechte zakelijke ritten naar privéadressen heeft geregistreerd. Op 7 april 2021 is werknemer in een gesprek met onder andere A, integriteitscoördinator van de NVWA, in kennis gesteld van het onderzoek. Op 16 juni 2021 heeft in het kader van het onderzoek en onder leiding van A een gesprek plaatsgevonden met werknemer. Op 29 juni 2021 heeft werknemer een schriftelijk reactie gegeven op de besproken data. De uitkomsten van het onderzoek waren voor de NVWA aanleiding om een vervolgonderzoek naar het declaratiegedrag van werknemer in te stellen met een onderzoeksperiode van 1 januari 2019 tot en met 31 december 2020. De NVWA heeft gedurende het vervolgonderzoek werknemer geschorst. Bij e-mail van 10 augustus 2021 heeft A de resultaten van het vervolgonderzoek met werknemer gedeeld. In een gesprek op 24 augustus 2021 heeft werknemer gereageerd op de eerder gestuurde onderzoeksresultaten. Op 2 september 2021 heeft A werknemer geïnformeerd dat het eindrapport van het onderzoek aan het ministerie is opgeleverd en dat de vervolgstappen vanuit het ministerie worden gezet. Op 8 september 2021 heeft het ministerie het rapport aan werknemer gestuurd en is hij in de gelegenheid gesteld om te reageren op het eindrapport. Op 7 oktober 2021 heeft werknemer dat via zijn gemachtigde gedaan. De NVWA verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden op de e-grond zonder toekenning van een transitievergoeding.

Oordeel

Werknemer heeft zich veelvuldig, langdurig en tegen beter weten in schuldig gemaakt aan het ten onrechte opvoeren van zakelijke ritten en daarmee aan het toucheren van vergoedingen waar hij geen recht op had. Het gaat daarbij in de onderzochte twee jaren niet alleen om vele gevallen maar ook om duizenden kilometers en daarmee om substantiële bedragen aan eigen gewin. Dat levert naar het oordeel van de kantonrechter een integriteitsschending op die de gevraagde ontbinding van de arbeidsrelatie op de zogenoemde e-grond rechtvaardigt. Van een werknemer bij de NVWA wordt verwacht dat hij zich als een goed ambtenaar gedraagt. In artikel 6 van de Ambtenarenwet is vastgelegd dat een ambtenaar zich dient te gedragen zoals een goed ambtenaar betaamt. Werknemer heeft ook de eed afgelegd waarmee hij heeft verklaard zich als een goed ambtenaar te zullen gedragen. Daarnaast geldt voor werknemer de Gedragscode Integriteit Rijk, waarin hoog ingezet wordt op betrouwbaarheid en integriteit. De kantonrechter wil wel aannemen dat werknemer een bevlogen en gewaardeerde inspecteur is wiens persoonlijke leven voor een belangrijk deel door zijn werk werd beheerst. Maar in die zin wijkt werknemer niet af van vele aan hun werk toegewijde anderen. Het kan zijn dat het gevoelsmatig in elkaar over lopen van werk en privé werknemer ertoe heeft gebracht om zijn onterechte registraties voor zichzelf goed te praten. Maar ook een bovenmatige inzet voor de dienst kan niet wegnemen dat op het gebied van vergoedingen onkreukbaarheid mag worden verlangd. Werknemer moet in staat worden geacht om dat terdege te begrijpen. De kantonrechter weegt mee dat de lat voor ernstig verwijtbaar handelen van de werknemer hoog ligt, zeker als er – zoals hier – sprake is van een zeer langdurig dienstverband met (voor het overige) voldoende tot goed functioneren. Daar staat echter tegenover dat er, zoals uit het voorgaande blijkt, geen sprake is van kleine vergissingen of van een incidentele misstap. Daarnaast doet het er, anders dan zijn advocaat heeft betoogd, wel degelijk toe dat werknemer als inspecteur zelf een toezichthoudende taak uitoefent en zich dus bewust moet zijn geweest van het belang van onkreukbaarheid. Verder had het gegeven dat de periodieke accordering van de gemaakte ritten via zelfcontrole en dus grotendeels buiten het zicht van de leidinggevende plaatsvond extra bewustzijn ten aanzien van zorgvuldige en nauwgezette registratie moeten meebrengen. Uit het feit dat andere, wél door de leidinggevende te accorderen, declaraties verschillende keren werden afgekeurd en hij daarop ook werd aangesproken had werknemer bovendien moeten afleiden dat de dienst het hiermee zeer nauw nam. Gelet op het voorgaande is sprake van ernstig verwijtbaar handelen en ligt een herplaatsing van werknemer in een andere passende functie niet in de rede.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 27-01-2022

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2022:368

Zaaknummer: 9535978 \ EJ VERZ 21-419

Rechters: A.M. Koene

Advocaten: D.E. de Hoop en J.H. Buijn

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW, 7:671b BW, 7:673 BW en 6 Ambtenarenwet