

RECHTSPRAAK

Ambtenaar heeft niet ernstig verwijtbaar gehandeld bij het verrichten van haar nevenwerkzaamheden. Werkgeefster heeft wel ernstig verwijtbaar gehandeld, waardoor werkneemster recht heeft op een nader te bepalen bedrag aan billijke vergoeding.

Feiten

Werkneemster is ambtenaar en was laatstelijk werkzaam als Vergunningverlener Integraal-Bouwen/RO A. Werkneemster heeft in januari 2016 melding gemaakt van de door haar verrichte werkzaamheden voor het bedrijf van haar echtgenoot, zijnde administratieve werkzaamheden, boekhouding en het helpen op de markt. Werkgeefster heeft daarvoor toestemming gegeven, zonder nadere voorwaarden. Op 7 april 2022 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen werkneemster en haar leidinggevenden over deze nevenactiviteiten. Werkneemster had namens het familiebedrijf een evenementenmelding gedaan met gebruikmaking van haar eigen naam. Dit achtte werkgeefster niet passend in het kader van haar integriteit. Na dit gesprek heeft werkneemster diezelfde dag een mailbericht gestuurd met een toelichting en de melding dat zij geen formulieren meer onder haar naam zou invullen voor het familiebedrijf. Bij brief van 10 juni 2022 heeft werkgeefster aan werkneemster (onder meer) bericht dat na het gesprek één voorwaarde wordt verbonden aan de nevenwerkzaamheden voor het familiebedrijf, namelijk dat werkneemster deze nevenwerkzaamheden niet verricht op het grondgebied waarvoor het team Omgevingsdienst werkzaam is. Op woensdag 15 juni 2022 heeft de echtgenoot van werkneemster voor zijn bedrijf reclamezeilen opgehangen. Boa's hebben deze reclamezeilen diezelfde dag verwijderd en in een afvalcontainer gegooid. Werkneemster heeft hier intern vragen over gesteld. Op vrijdagavond 17 juni 2022 zijn twee politieagenten bij de woning van werkneemster geweest, met een waarschuwing aan haar echtgenoot over de gang van zaken betreffende de reclamezeilen. Op zaterdagochtend 18 juni 2022 heeft werkneemster hierover een whatsapp-bericht gestuurd naar haar coördinator en onder meer aangegeven twee weken verlof op te nemen. Bij brief van 24 juni 2022 heeft werkgeefster werkneemster uitgenodigd voor een gesprek op 29 juni, in aanwezigheid van de advocaat van werkgeefster. Werkneemster is aangeraden zich ook van juridische bijstand te voorzien. Verder is zij gewezen op het verplichtende karakter van de uitnodiging en dat werkgeefster in werkneemsters handelen en nalaten aanleiding zou kunnen vinden om een beëindiging van haar dienstverband in te leiden. Werkneemster heeft zich op 28 juni 2022 ziek gemeld. Zij heeft aan werkgeefster gemeld niet in staat te zijn het gesprek van 29 juni 2022 te voeren en is ook niet verschenen op het gesprek. Op 2 juli 2022 heeft werkneemster zich beter gemeld. Op 7 juli 2022 heeft het gesprek plaatsgevonden tussen partijen en hun gemachtigden. Bij brief van 18 juli 2022 van

werkgeefster is onder meer aan werkneemster medegedeeld dat werkgeefster geen vertrouwen heeft in een voortzetting van het dienstverband en dat een ontbindingsprocedure zou volgen. Bij de bestreden beschikking heeft de kantonrechter onder meer de arbeidsovereenkomst ontbonden op de g-grond en voor recht verklaard dat werkneemster recht heeft op een transitievergoeding van € 47.556,99 bruto. Hier komt werkgeefster in hoger beroep tegen op. Tegen de ontbinding als zodanig hebben beide partijen geen bezwaar. Werkgeefster is onder meer van mening dat de kantonrechter de arbeidsovereenkomst had moeten ontbinden op grond van artikel 7:686 BW in plaats van de g-grond en werknemer geen recht heeft op een transitievergoeding, omdat werkneemster ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Werkneemster verzoekt onder meer een billijke vergoeding van € 110.864 bruto.

Oordeel

Ontbinding arbeidsovereenkomst

Het hof is van oordeel dat de door werkgeefster aangevoerde verwijten niet kunnen kwalificeren als ernstige wanprestatie in de zin van artikel 7:686 BW, ook niet wanneer het hof deze verwijten in onderlinge samenhang beschouwt. Het hof verwijst daarvoor naar hetgeen is overwogen per verwijt en voegt daaraan toe dat, naar de kern genomen, er sprake is van een volledig uit de hand gelopen situatie. Werkneemster heeft vele jaren gewerkt naar tevredenheid van werkgeefster. Zij had toestemming om nevenwerkzaamheden te verrichten voor het bedrijf van haar echtgenoot. Zij heeft dat niet goed gescheiden weten te houden. Het is terecht dat werkgeefster daaraan een voorwaarde heeft verbonden. Werkneemster had zich niet mogen bemoeien met de reclamezeilen en het was ook ongepast om de integriteit van de burgemeester te betwijfelen. Gelet echter op de toonzetting van de whatsapp die werkneemster daarover heeft gestuurd met haar aankondiging dat zij verlof nodig had, had het werkgeefster overduidelijk moeten zijn dat dit bericht in grote emotionele toestand was gestuurd en dat zij om die reden verlof opnam. Daarna heeft werkgeefster de verhouding met werkneemster direct en onnodig op scherp gezet door eerst een gesprek te eisen op een moment dat werkneemster zich ziek had gemeld (en nog ziek gemeld stond) en daarbij aan te kondigen dat een advocaat zou zijn betrokken en vervolgens te gaan dreigen met ontslag op staande voet en de loonbetaling te stoppen. Het hof is van oordeel dat de wijze waarop werkgeefster heeft gereageerd gelet op het lange dienstverband buitenproportioneel is geweest. Het komt erop neer dat werkgeefster heeft gezorgd voor een onherstelbaar verstoorde verhouding. Alles overziende en tegen elkaar afwegende, is het hof van oordeel dat de ontbinding op de primaire grondslag niet mogelijk was. De kantonrechter heeft dus terecht de arbeidsovereenkomst ontbonden op de g-grond. De door de kantonrechter toegekende transitievergoeding blijft in stand.

Billijke vergoeding

Het hof oordeelt dat de werkgeefster zich ernstig verwijtbaar heeft gedragen jegens werkneemster. Na een incident waarbij werkneemster een WhatsApp-bericht stuurde over de burgemeester en verlof aanvraag, reageerde werkgeefster disproportioneel door te dreigen met

ontslag op staande voet en het stopzetten van het salaris. Dit leidde tot escalatie in plaats van de-escalatie, en na een gesprek kondigde werkgeefster aan de arbeidsovereenkomst te willen ontbinden. Ook werd er een onderzoek gestart naar het functioneren van werkneemster, terwijl dit nooit eerder ter sprake was gekomen. Deze reacties van werkgeefster worden als disproportioneel beschouwd, vooral gezien het lange dienstverband van bijna 30 jaar van werkneemster. Het hof zal verdere stappen nemen om de hoogte van een billijke vergoeding voor werkneemster te bepalen, en beide partijen krijgen de kans hierover schriftelijk hun standpunt kenbaar te maken.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 04-04-2024

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2024:1165

Zaaknummer: 200.328.860_01

Rechters: A.P. Zweers-van Vollenhoven, M. van Ham en R.J. Voorink

Advocaten: V.L.S. van Cruijningen en S.T.W. Verhaagh

Wetsartikelen: 7:653a BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:671b BW, 7:686 BW en 8 AW