

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst van directeur OBP wordt ontbonden op de cumulatiegrond vanwege onrechtmatig gebruik van parkeeruitrijkaarten en disfunctioneren.

Feiten

Op 1 januari 2021 is werknemer in dienst getreden bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (hierna: het ministerie) in de functie van directeur Organisatie, bedrijfsvoering en personeel (hierna: OBP). Met werknemer zijn drie personeelsgesprekken gevoerd: in maart 2022, november 2022 en mei 2023. In het eerste gesprek is aangekaart dat werknemer het sturen op concrete resultaten, het sturen op onderlinge samenhang en samenwerking en verbinding maken met de dagelijkse praktijk kan verbeteren. Tijdens het laatste gesprek is aangekaart dat werknemer onvoldoende verbetering heeft laten zien in zijn functioneren. Zijn functioneren is toen beoordeeld met een +/- . Daarna heeft werknemer een plan van aanpak opgesteld. Nadat de plaatsvervangend secretaris-generaal (hierna: pSG) dit plan als onvoldoende had beoordeeld, heeft werknemer een aangepast plan van aanpak aangeleverd. Ook dit plan is onvoldoende beoordeeld. Op 10 augustus 2023 is werknemer vrijgesteld van werkzaamheden, omdat de pSG geen vertrouwen meer had in de manier waarop werknemer de functie van directeur OBP vervulde. Vlak daarna, op 29 augustus 2023, is aan werknemer medegedeeld dat er ook vragen zijn gerezen over het gebruik van parkeeruitrijkaarten, omdat was gebleken dat werknemer deze kaarten vaak voor eigen vervoer heeft gebruikt terwijl het beleid bij het ministerie is dat deze uitrijkaarten slechts incidenteel of voor bezoekers worden verstrekt. Uit een in oktober 2023 uitgevoerd onderzoek is naar voren gekomen dat de frequentie van de bestelling van parkeerkaarten structureel was en in de periode 1 januari 2022 tot en met 25 september 2023 152 uitrijkaarten voor of op naam van werknemer zijn besteld. Werknemer betwist dit. In onderhavige procedure verzoekt het ministerie de kantonrechter om de arbeidsovereenkomst met werknemer zonder toekenning van de transitievergoeding op de kortst mogelijke termijn te ontbinden op de e-, d-, g- en/of i-grond. In een voorwaardelijk tegenverzoek verzoekt werknemer onder andere om de toekenning van een billijke vergoeding en immateriële schadevergoeding, omdat sprake zou zijn van ernstig verwijtbaar handelen van het ministerie.

Oordeel

De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst en oordeelt als volgt. Van werknemer als directeur en topambtenaar mag worden verwacht dat hij onder alle omstandigheden consistent ethisch en moreel voorbeeldig gedrag vertoont. Het goede voorbeeld zou in dit geval zijn om in overeenstemming te handelen met het beleid door slechts terughoudend met

de auto naar het werk te gaan en terughoudend gebruik te maken van de parkeergelegenheid van het ministerie. Werknemer heeft dat voorbeeld niet gegeven; dit blijkt immers uit het onderzoeksrapport. Alhoewel de kantonrechter dit als verwijtbaar handelen aanmerkt, kan niet worden gesteld dat werknemer zich schuldig heeft gemaakt aan een integriteitsschending van een dermate ernstige aard dat dit zonder meer zou moeten leiden tot de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Het geen openheid van zaken geven over deze kwestie maakt dit niet anders. Ten aanzien van het gestelde disfunctioneren stelt de kantonrechter vast dat het ministerie voldoende aannemelijk heeft gemaakt dat werknemer ongeschikt is voor een wezenlijk onderdeel van zijn functie, maar dat werknemer onvoldoende gelegenheid heeft gehad zijn functioneren te verbeteren. Het ministerie heeft namelijk onvoldoende duidelijke verbeteringskaders aangeboden, werknemer onvoldoende begeleid en hem daarvoor onvoldoende tijd gegeven. Het beroep op de e- en d-grond wordt afgewezen. Ook voor een toewijzing op grond van de g-grond ziet de kantonrechter geen aanleiding; de aangevoerde verstoorde arbeidsverhouding hangt nauw samen met het verwijtbaar handelen en disfunctioneren. Waar de aangevoerde ontslaggronden individueel onvoldoende voldragen zijn, vormt de cumulatie van de op zichzelf genomen onvoldragen ontslaggronden verwijtbaar handelen en disfunctioneren echter wel de voldragen cumulatiegrond (de 'i-grond'), omdat op grond van deze optelsom van het ministerie niet gevegd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Herplaatsing acht de kantonrechter niet mogelijk, zodat aan de voorwaarden voor ontbinding is voldaan. De ontbinding wordt uitgesproken per 1 augustus 2024. Werknemer heeft recht op de wettelijke transitievergoeding. Ook heeft werknemer, alhoewel hier niet om is verzocht, recht op een gematigde cumulatievergoeding van 35%. Het verzoek tot toekenning van een billijke vergoeding en immateriële schadevergoeding wordt afgewezen, omdat geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen aan de zijde van het ministerie.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 28-06-2024

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2024:10069

Zaaknummer: 11026990 RP VERZ 24-50191

Rechters: C.W.D. Bom

Advocaten: P.J. Mauser, S.J.C. Opgenhoeffen en mr. N. Stroil

Wetsartikelen: 7:669 lid 1 BW, 7:669 lid 3 sub d BW, 7:669 lid 3 sub e BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:669 lid 3 sub i BW, 7:671b BW en 7:673 BW