

RECHTSPRAAK

Gemeenteambtenaar heeft gemeente niet geïnformeerd over nevenwerkzaamheden als advocaat(-stagiair). Ontbinding arbeidsovereenkomst wegens verwijtbaar handelen met toekenning van transitievergoeding. Beroep ambtenaar op Wet bescherming klokkenluiders slaagt niet.

Feiten

Werknemer is met ingang van 1 mei 2019 fulltime in dienst getreden van de gemeente Kerkrade in de functie van financieel beleidsadviseur sociaal domein/senior medewerker Bedrijfsbureau. Werknemer is verplicht zijn nevenwerkzaamheden aan de gemeente te melden. Op 2 oktober 2023 heeft werknemer zich ziek gemeld. In december 2023 heeft de gemeente vernomen dat de naam van werknemer vermeld staat op het naambord aan de voorgevel van een advocatenkantoor in Kerkrade. Tijdens een gesprek op 18 december 2023 heeft werknemer medegedeeld dat hij in 2022 de beroepsopleiding advocatuur is begonnen en dat de gemeente daarvan op de hoogte was. Werknemer heeft zich per 1 januari 2024 hersteld gemeld. Werknemer is vervolgens geschorst. Hij heeft de gemeente nadien een overzicht gestuurd van opleidingsdata in 2023, welke processtukken werknemer heeft opgesteld en bij welke instanties en in welke procedures hij in rechte heeft opgetreden. Werknemer heeft desgevraagd aangegeven de als advocaat gewerkte dagen en tijdstippen niet te kunnen reproduceren en dat de stageverslagen en de samenwerkingsovereenkomst tussen hem en het advocatenkantoor vertrouwelijk zijn. Deze stukken heeft hij dan ook niet aan de gemeente overgelegd. De gemeente verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden, primair op grond van artikel 7:686 BW en subsidiair vanwege verwijtbaar handelen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Vast staat dat werknemer begin 2022 is begonnen met de beroepsopleiding advocatuur. Hij is in dat kader in januari 2022 beëdigd als advocaat en is vervolgens in die hoedanigheid (fulltime) werkzaamheden gaan verrichten. Het valt werknemer naar het oordeel van de kantonrechter zeer zeker te verwijten dat hij de gemeente niet heeft geïnformeerd omtrent zijn werk als advocaat sinds 2022 en dat hij als advocaat is gaan werken zonder dat de gemeente daarvoor toestemming gegeven heeft. De verwijten die de gemeente werknemer op voornoemd punt maakt, zijn echter minder ernstig dan door de gemeente is geschetst. In wezen was er sprake van een misverstand: werknemer verkeerde in de veronderstelling dat hij de gemeente met zijn mededeling dat hij de beroepsopleiding ging volgen ook had geïnformeerd over het feit dat hij advocaat was (en niet alleen 'student') en de

gemeente realiseerde zich niet dat het volgen van de opleiding ook behelst dat werknemer als advocaat werkzaamheden dient te verrichten. De kantonrechter is het echter wel eens met het verwijt van de gemeente dat werknemer, nadat zijn nevenwerkzaamheden bekend werden voor de gemeente, onvoldoende openheid van zaken heeft gegeven, waarbij hij zich ten onrechte verschuilt achter privacyregels. Werknemer had ook met inachtneming van die regels veel meer informatie kunnen verstrekken over zijn werkzaamheden als advocaat. De gemeente heeft belang bij die informatie, want de twijfels die zij heeft over de vraag of het werk van advocaat wel is te verenigen met de fulltimefunctie van werknemer bij de gemeente zijn terecht. Het gaat daarbij dus niet alleen om de vraag of sprake was van een mogelijke belangenverstrengeling, maar ook om de vraag of het werk voor de gemeente (40 uur per week) niet in het gedrang zou komen doordat hij daarnaast ook geacht werd als advocaat te werken voor minstens 24 uur per week. Doordat werknemer slechts een summier overzicht van de door hem verrichte werkzaamheden als advocaat heeft verstrekt, heeft hij het de gemeente onmogelijk gemaakt dit nader te onderzoeken. De kantonrechter komt tot het oordeel dat een ontslag op staande voet een te ingrijpende maatregel zou zijn, zodat de lat van artikel 7:686 BW niet gehaald wordt. Wel wordt de arbeidsovereenkomst ontbonden op de e-grond. De verwijten die werknemer gemaakt worden zijn fors en terecht. Van ernstig verwijtbaar handelen is echter geen sprake. Werknemer komt de transitievergoeding toe van € 11.196,41 bruto. Dat werknemer reeds vóór de schorsing en het ontbindingsverzoek melding heeft gemaakt van een misstand, heeft hij niet aannemelijk kunnen maken. Zijn beroep op de Wet bescherming klokkenluiders faalt dan ook.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 21-06-2024

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2024:3829

Zaaknummer: 11020816 AZ VERZ 24-25

Rechters: R.H.J. Otto

Advocaten: R.H.J.G. Borger

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW, 7:671b BW en 7:686 BW