

RECHTSPRAAK

Ambtenaar heeft niet ernstig verwijtbaar gehandeld bij het verrichten van haar nevenwerkzaamheden. Werkgeefster heeft wel ernstig verwijtbaar gehandeld. Hof stelt billijke vergoeding vast op een bedrag van € 20.000 bruto. Niet is gebleken dat werkneemster directe inkomensschade heeft.

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 leidinggevendenden 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 werkneemster geen recht heeft op een transitievergoeding, omdat zij ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Werkneemster verzoekt onder meer een billijke vergoeding van € 110.864 bruto. Bij tussenbeschikking van 4 april 2024 (zie AR 2024-0468) heeft het hof onder andere overwogen dat de ontbinding van de arbeidsovereenkomst in stand blijft, de door de kantonrechter toegekende transitievergoeding in stand blijft en dat werkgeefster ernstig verwijtbaar heeft gehandeld en het hof (daarom) reden ziet tot toekenning van een billijke vergoeding. Voor dit ernstig verwijtbaar handelen heeft het hof van belang geacht dat werkgeefster meermaals disproportioneel jegens werkneemster heeft gereageerd. Omdat werkneemster nog geen inzicht kon geven in haar nieuwe financiële situatie, heeft het hof iedere verdere beslissing aangehouden en partijen in de gelegenheid gesteld zich over de hoogte van de billijke vergoeding nader uit te laten. In dat kader heeft werkneemster aangevoerd dat zij een bedrag van circa € 110.000 gepast vindt; werkgeefster heeft aangevoerd dat de vergoeding nihil dient te zijn.

Oordeel

Het hof stelt de hoogte van de billijke vergoeding in deze eindbeschikking vast op een bedrag van € 20.000 bruto. Daarbij neemt het hof als uitgangspunt dat de rechter in hoger beroep de omvang van de billijke vergoeding dient te beoordelen aan de hand van de hem ten tijde van de beslissing in hoger beroep bekende feiten en omstandigheden. Daarbij zijn de volgende omstandigheden van belang. Van directe inkomensschade is geen sprake; werkneemster heeft – ondanks haar leeftijd – direct ander werk gevonden waarbij zij € 579 bruto per maand meer verdient. De door werkneemster gestelde pensioenschade heeft zij slechts zeer summier en zonder enige onderbouwing toegelicht. Ook kan het hof, bij gebrek aan onderbouwing (met stukken), niet beoordelen of werkneemster, zoals zij stelt, minder gunstige arbeidsvoorwaarden heeft bij haar huidige dienstverband dan dat zij had bij werkgeefster. Ook de kans dat zij voortijdig wordt ontslagen heeft werkneemster niet aannemelijk gemaakt. Bovendien kan ook het feit dat zij door haar leeftijd geen vergelijkbare anciënniteit kan opbouwen niet tot financiële schade leiden, nu zij meer verdient dan bij werkgeefster. Werkneemster heeft dus geen enkele financiële schade als gevolg van de ontbinding aannemelijk gemaakt. Wel zal het hof in de billijke vergoeding tot uiting laten komen dat werkgeefster ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Naast de ernstige verwijtbaarheid van werkgeefster zal het hof óók in de vergoeding tot uiting laten komen dat werkneemster zelf

steken heeft laten vallen en een, zij het ondergeschikt, aandeel heeft gehad in het ontstaan van de verstoorde verhouding nu zij werk en privé niet goed gescheiden heeft gehouden. Verder zal het hof in de vergoeding tot uiting laten komen dat werkneemster een hoge transitievergoeding heeft ontvangen. Het hof stelt daarom de billijke vergoeding – ter compensatie van de nare situatie voor werkneemster – vast op een bedrag van € 20.000 bruto, vermeerderd met de wettelijke rente.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 29-08-2024

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2024:2753

Zaaknummer: 200.328.860_01

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

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

Wetsartikelen: 7:671b lid 9 sub c BW