

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst op de e-grond met toekenning van een transitievergoeding. Het niet melden van de nevenwerkzaamheden is verwijtbaar handelen van werkneemster, maar niet ernstig verwijtbaar.*Feiten*

Werkneemster werkt sinds 1 oktober 2010 bij de gemeente Utrecht als managementassistente. Eind 2021 dient de gemeente een ontbindingsverzoek in bij de kantonrechter omdat werkneemster misbruik zou hebben gemaakt van een aan haar verstrekte NS Business Card. De kantonrechter wijst dit ontbindingsverzoek af, veroordeelt werkneemster om € 6.620,60 aan de gemeente te betalen in verband met ongeoorloofd privégebruik van de NS Business Card en veroordeelt de gemeente om werkneemster toe te laten tot het werk op straffe van een dwangsom. Hierna werken partijen aan de terugkeer van werkneemster naar de werkplek. Partijen komen daarin niet ver want kort daarna raakt werkneemster volledig arbeidsongeschikt. Geruime tijd daarna raakt de gemeente ervan op de hoogte dat werkneemster naast haar voltijds dienstverband bij de gemeente een arbeidsovereenkomst voor 24 uur per week was aangegaan bij een beautysalon in Groningen. Werkneemster geeft daarover desgevraagd geen openheid van zaken. Om die reden start de gemeente in 2024 opnieuw een ontbindingsprocedure. De kantonrechter heeft het ontbindingsverzoek toegewezen en de arbeidsovereenkomst tussen partijen met ingang van 1 augustus 2024 ontbonden op de e-grond. De kantonrechter is van oordeel dat werkneemster niet alleen verwijtbaar maar ook ernstig verwijtbaar heeft gehandeld en wijst de door werkneemster verzochte vergoedingen af. Werkneemster is het met deze beslissingen niet eens. De bedoeling van haar hoger beroep is dat het hof voor recht verklaart dat de kantonrechter de arbeidsovereenkomst ten onrechte heeft ontbonden. Verder verzoekt zij het hof om de gemeente alsnog te veroordelen de wettelijke transitievergoeding en een billijke vergoeding aan haar te betalen.

*Oordeel**e-grond*

Op basis van de twee arbeidsovereenkomsten die werkneemster is aangegaan, rustte op werkneemster een verplichting om 60 uur per week te werken, zeven dagen per week. Weliswaar bepaalt de Arbeidstijdenwet dat per week maximaal 60 uur gewerkt mag worden, maar dat mag niet iedere week zo zijn. Daarnaast moet een werknemer kort gezegd per week een aaneengesloten periode van 36 uur rust genieten. De verplichtingen die uit beide

arbeidsovereenkomsten voortvloeien voor werkneemster leiden daarmee tot een overtreding van de Arbeidstijdenwet. Dat betekent dat de gemeente in dit opzicht een boete riskeert. Dit enkele feit maakt naar het oordeel van het hof al dat op werkneemster een verplichting rustte om haar voorgenomen nevenwerkzaamheden bij White Smile Factory te melden. De Arbeidstijdenwet verplicht een werknemer die bij meer dan één werkgever arbeid verricht ook om aan alle betreffende werkgevers uit eigen beweging tijdig de nodige inlichtingen te verstrekken. Ook het meldingsformulier van de gemeente dat hierop ziet, vermeldt dat in geval van nevenwerkzaamheden de werknemer verplicht is de regels van de Arbeidstijdenwet in acht te nemen, waarbij het rooster van de werkzaamheden bij de gemeente leidend is. Daarbij komt dat werkneemster op het moment dat zij de arbeidsovereenkomst met White Smile Factory aanging in een verbetertraject zat. Het hof is van oordeel dat het niet vooraf melden van de voorgenomen nevenwerkzaamheden bij White Smile Factory terwijl het verbetertraject net was ingezet in combinatie met het vervolgens desgevraagd niet verstrekken van nadere informatie over dit dienstverband, moet worden aangemerkt als verwijtbaar handelen van de kant van werkneemster. Daarbij weegt het hof mee dat voorafgaand aan deze kwestie een integriteitskwestie tussen partijen heeft gespeeld over vermeend oneigenlijk gebruik van de NS Business Card. Dit hof heeft daarover destijds geoordeeld dat werkneemster onachtzaam en onzorgvuldig heeft gehandeld, dat zij zich meer bewust dient te zijn van haar positie als ambtenaar en zich gelet op haar schuldenproblematiek in een kwetsbare financiële positie bevindt. Het hof oordeelde dat werkneemster door die kwestie een gewaarschuwd mens was. Die beschikking is gewezen in december 2022. Na die uitspraak had werkneemster zich eens te meer het belang van transparantie richting haar werkgever moeten realiseren. Bezien in dit gehele feitencomplex is haar handelswijze daarmee zodanig verwijtbaar dat van de gemeente niet kan worden verwacht het dienstverband te laten voortduren. De verzochte ontbinding houdt geen verband met de arbeidsongeschiktheid van werkneemster zodat het betreffende opzegverbod niet aan ontbinding in de weg staat.

Transitievergoeding

Alhoewel de omschreven gedragingen van werkneemster verwijtbaar handelen opleveren, acht het hof dit niet ernstig verwijtbaar gelet op de tot terughoudendheid nopende maatstaf. Daarbij weegt het hof ten eerste mee dat werkneemster met schuldenproblematiek kampte en zij onweersproken heeft gesteld dat haar beslissing om een tweede dienstverband aan te gaan daardoor is ingegeven. Daarnaast weegt het hof mee dat zeker in de periode in het voorjaar van 2024 de opstelling van de gemeente op zijn zachtst gezegd niet positief heeft bijgedragen aan hoe de onderlinge verhoudingen zich hebben ontwikkeld en daarmee wellicht ook niet aan de bereidheid van werkneemster om openheid van zaken te geven. Zo heeft de gemeente in dit kader onder andere tot twee keer toe een loonstop opgelegd die in kort geding onterecht is geoordeeld. Het voorgaande betekent dat werkneemster recht heeft op de transitievergoeding.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 07-04-2025

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2025:2034

Zaaknummer: 200.347.519

Rechters: D.W.J.M. Kemperink, R. Verkijk en prof. mr. dr. F.G. Laagland

Advocaten: J. de Waard en L. van de Vrugt

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW, 7:671b BW, 7:673 BW, 7:683 BW, 5:5 Arbeidstijdenwet, 5:7 Arbeidstijdenwet en 5:15 Arbeidstijdenwet