RECHTSPRAAK

# *Gemeentelijk afvalinzamelaar ontslagen na veelvuldig legen van containers buiten zijn route op instructie van een planner via Whatsapp, maar hij behoudt ruim € 49.000 transitievergoeding.*

*Feiten*

Werknemer werkte sinds 1 mei 1994 bij de gemeente als medewerker inzameling. Op zijn arbeidsovereenkomst waren het personeelshandboek, het integriteitsbeleid, de gedragscode en regels over het gebruik van dienstvoertuigen van toepassing. In de jaren voorafgaand aan het ontbindingsverzoek hadden zich meerdere incidenten voorgedaan rond zijn houding, gedrag en het opvolgen van instructies, waaronder gevaarlijk rijgedrag, spanningen met collega's, weigering van werkzaamheden en een gesprek over het meenemen van vuilniszakken voor privégebruik. In het voorjaar van 2025 kwam bij de gemeente een melding binnen dat medewerkers, onder wie werknemer, illegaal containers zouden legen op een bedrijventerrein in Leiden. Naar aanleiding daarvan stelde de gemeente een onderzoek in. Uit dat onderzoek bleek dat op deze locatie sinds januari 2023 veelvuldig minicontainers waren geleegd, terwijl het terrein niet tot de reguliere route behoorde en de gemeente daarvoor geen afvalstoffenheffing of andere vergoeding ontving. Werknemer en zijn collega waren daarbij veruit het vaakst betrokken. De opdrachten kwamen van een planner via WhatsApp, vaak informeel geformuleerd en met kus-emoji's. Werknemer stelde dat hij slechts instructies van de planner uitvoerde, dat hij niet wist dat het legen van de containers niet was toegestaan en dat ook andere collega's dit deden. Verder voerde hij aan dat het ging om huisafval van bewoners van het bedrijventerrein en niet om bedrijfsafval. De gemeente verzocht ontbinding van de arbeidsovereenkomst onder meer wegens verwijtbaar handelen. Volgens de gemeente had werknemer in strijd gehandeld met de normen van goed ambtenaarschap, goed werknemerschap en de gemeentelijke integriteitsregels door structureel met een dienstvoertuig afval op te halen op een locatie waar dat niet mocht. Daarnaast verweet de gemeente hem ongewenst gedrag op de werkvloer en ondermijning van leidinggevenden. Werknemer bestreed de ontbinding en verzocht, voor het geval de arbeidsovereenkomst toch zou eindigen, om een billijke vergoeding.

*Oordeel*

De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst op de e-grond wegens verwijtbaar handelen. Daarbij acht de kantonrechter van belang dat werknemer veelvuldig afval heeft opgehaald op een bedrijventerrein, terwijl deze locatie niet tot zijn vaste route behoorde en de gemeente daarvoor geen vergoeding ontving. Volgens de kantonrechter kon werknemer zich niet verschuilen achter de opdracht van de planner. Als ambtenaar had hij een eigen

verantwoordelijkheid om te beoordelen of een opdracht deugde, mede gelet op zijn kennis dat de gemeente al jaren geen bedrijfsafval meer ophaalt. De informele wijze waarop de opdrachten via WhatsApp werden gegeven, had bovendien aanleiding moeten zijn om vragen te stellen. Ook weegt mee dat werknemer en zijn collega het vaakst op de locatie zijn geweest en dat de collega in een WhatsApp-bericht had geschreven dat hij wist dat het niet klopte. Gelet op hun nauwe samenwerking acht de kantonrechter het onaannemelijk dat dit voor werknemer anders lag.

Het beroep op ongelijke behandeling slaagt niet. Andere betrokken medewerkers waren volgens de kantonrechter niet goed vergelijkbaar, onder meer omdat zij uitzendkrachten waren, slechts incidenteel betrokken waren of al geruime tijd niet meer op de locatie kwamen. Ook acht de kantonrechter relevant dat de dochter van werknemer in de betreffende periode in dezelfde straat woonde, zodat niet kan worden uitgesloten dat hij een afgeleid persoonlijk belang had bij het legen van de containers. Herplaatsing ligt vanwege het verwijtbare handelen niet in de rede.

De kantonrechter oordeelt echter dat het handelen van werknemer niet de hoge drempel van ernstig verwijtbaar handelen haalt. Daarbij weegt mee dat niet is bewezen dat hij het illegale legen organiseerde, dat niet is vastgesteld dat hij daarvoor is betaald of anderszins is beloond, dat ook andere medewerkers betrokken waren en dat hij een zeer lang dienstverband had. Daarom behoudt werknemer recht op de transitievergoeding van € 49.074,12 bruto. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden per 1 juni 2026. Een billijke vergoeding wordt afgewezen, omdat er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van de gemeente en omdat de ontbinding is gebaseerd op het illegaal legen van containers, niet op de overige verwijten over pestgedrag of werkcultuur.

---

**Instantie**: Rechtbank Noord-Holland
**Datum uitspraak**: 21-04-2026
**ECLI**: ECLI:NL:RBNHO:2026:14070
**Zaaknummer**: 12112517 \ AO VERZ 26-28
**Rechters**: J.J. Dijk
**Advocaten**: V. Stavleu en L. van Dijk
**Wetsartikelen**: 7:669 lid 3 sub e BW en 7:671b BW