RECHTSPRAAK

Gemeentelijke afvalinzamelaar die via WhatsApp-instructies van planner herhaaldelijk met dienstvoertuig bedrijfscontainers buiten zijn route leegde en zelf schreef dat het 'niet klopte', verliest zijn baan, maar behoudt ruim € 30.000 transitievergoeding.

Feiten

Werknemer is sinds 1 september 2005 in dienst bij de gemeente als medewerker inzameling. Op zijn arbeidsovereenkomst zijn het personeelshandboek, het integriteitsbeleid, de gedragscode en regels over het gebruik van dienstvoertuigen van toepassing. Als ambtenaar heeft hij bovendien de ambtsbelofte afgelegd. In zijn werk zamelde hij afval in, voornamelijk in twee specifieke wijken van Leiden, samen met een collega. Na eerdere incidenten op de werkvloer, waaronder een incident op 17 augustus 2023 en gesprekken over onder meer gedrag en alcoholgeur, ontstonden in 2025 zorgen over het illegaal legen van containers op een bedrijventerrein in Leiden. Naar aanleiding van een melding door een planner stelde de gemeente vanaf 22 april 2025 een onderzoek in. Uit WhatsAppberichten bleek dat werknemer wist dat het legen van de containers 'niet klopte', maar hij stelde dat hij in opdracht van de planner handelde en daarvoor nooit geld had ontvangen. Op 9 mei 2025 werden werknemer en zijn collega geschorst. Zijn collega werd op 12 mei 2025 op staande voet ontslagen; dat ontslag hield in rechte stand. In het onderzoeksrapport concludeerde de gemeente dat op een adres structureel containers werden geleegd die niet tot de gemeentelijke inzamelroute behoorden. Van de 79 geregistreerde bezoeken sinds januari 2023 waren werknemer en/of zijn collega 63 keer betrokken. Bewijs dat werknemer hiervoor een vergoeding had ontvangen, werd niet gevonden. Wel achtte de gemeente duidelijk dat werknemer wist, althans had moeten weten, dat het ophalen van afval op dit bedrijventerrein niet tot zijn werkzaamheden behoorde. De gemeente verzocht ontbinding van de arbeidsovereenkomst onder meer wegens verwijtbaar handelen. Volgens de gemeente had werknemer met een dienstvoertuig afval opgehaald waar de gemeente geen vergoeding voor ontving en daarmee gehandeld in strijd met integriteitsnormen, goed ambtenaarschap en goed werknemerschap. Daarnaast verweet de gemeente hem pest- en intimiderend gedrag en het ondermijnen van leidinggevenden. Werknemer voerde verweer. Hij stelde dat hij al bijna 21 jaar goed functioneerde, dat hij slechts instructies van de planner opvolgde en niet wist dat het legen van de containers verboden was. Volgens hem deden ook andere collega's dit en werden hij en zijn collega ongelijk en disproportioneel behandeld. Voor het geval toch ontbinding zou volgen, verzocht hij om een billijke vergoeding en deed hij een tegenverzoek tot wedertewerkstelling.

Oordeel

De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst op de e-grond wegens verwijtbaar handelen. Vaststaat dat werknemer veelvuldig afval heeft opgehaald op een bedrijventerrein dat niet tot zijn vaste route behoorde en waarvoor geen afvalstoffenheffing werd betaald. De kantonrechter volgt werknemer niet in zijn verweer dat hij slechts uitvoerder was. Juist als ambtenaar had hij een eigen verantwoordelijkheid om te beoordelen of een opdracht deugde. Daarbij speelde mee dat werknemer wist dat de gemeente al jaren geen bedrijfsafval meer ophaalde, dat de opdrachten op opvallende wijze via WhatsApp met kus-emoji's werden gegeven en dat hij zelf had geschreven dat hij wist 'dat het niet klopte'. Volgens de kantonrechter is er geen sprake van ongeoorloofde ongelijke behandeling. Werknemer en zijn collega waren veruit het vaakst bij het adres betrokken, terwijl veel andere medewerkers slechts incidenteel of als uitzendkracht aanwezig waren. Ook de situaties van andere vaste medewerkers waren niet vergelijkbaar. Herplaatsing ligt daarom niet in de rede. De kantonrechter oordeelt echter dat het handelen van werknemer niet de hoge drempel van ernstig verwijtbaar handelen haalt. Van belang is dat niet is bewezen dat hij de illegale inzameling organiseerde, dat hij daarvoor geld of een andere vergoeding kreeg, dat meerdere medewerkers betrokken waren en dat hij een lang dienstverband had. De gemeente moet daarom de transitievergoeding betalen van € 30.871,19 bruto. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden per 1 juni 2026. Een billijke vergoeding wordt afgewezen. Voor zover werknemer klaagt over beschuldigingen van pest- of intimiderend gedrag, ontbreekt volgens de kantonrechter het vereiste causale verband met de ontbinding, omdat de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden wegens het herhaaldelijk onrechtmatig ophalen van afval. Ook de overige verwijten aan de gemeente, waaronder ongelijke behandeling en schending van hoor en wederhoor, slagen niet.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland
Datum uitspraak: 21-04-2026
ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2026:14069
Zaaknummer: 12099463 \ AO VERZ 26-22
Rechters: J.J. Dijk
Advocaten: V. Stavleu en L. van Dijk
Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW en 7:671b BW