

*Ten aanzien van de verzoeken van [verzoeker] en KwikFit voorts*

5.17. Nu partijen over en weer op punten in het ongelijk zijn gesteld, wordt het redelijk geacht dat partijen ieder hun eigen proceskosten dragen.

#### 6. De beslissing

De kantonrechter:

*in de verzoeken van [verzoeker]:*

vernietigt het op 12 mei 2020 gegeven ontslag op staande voet;

veroordeelt KwikFit tot betaling aan [verzoeker] van het aan hem toekomende bruto salaris inclusief vakantietoeslag en vaste bonus vanaf 12 mei 2020 tot 1 november 2020, vermeerderd met 10% van de wettelijke verhoging ex artikel 7:625 BW over het loon tot 1 augustus 2020 en de wettelijke rente ex artikel 6:119 BW vanaf de respectievelijke data van opeisbaarheid van het salaris vanaf 12 mei 2020 tot de dag der algehele voldoening; veroordeelt KwikFit tot betaling aan [verzoeker] van een bedrag van € 4.781,58 netto;

*in het onvoorwaardelijk tegenverzoek van KwikFit:* wijst het verzoek af;

*in het voorwaardelijk tegenverzoek van KwikFit:* ontbindt de tussen partijen bestaande arbeids-overeenkomst met ingang van 1 november 2020; veroordeelt KwikFit tot betaling aan [verweerder] van een bedrag van € 38.449,00 bruto aan transitievergoeding;

*in alle verzoeken voorts:*

bepaalt dat elk der partijen de eigen kosten van deze procedure draagt;

verklaart deze beschikking voor zover het de veroordelingen betreft uitvoerbaar bij voorraad en wijst af het meer of anders verzochte.

## 229

**Teamleider OM rijdt mee met bij drugstransport betrokken auto: verwijtbaar, maar niet ernstig verwijtbaar**

Kantonrechter Rechtbank Rotterdam  
17 augustus 2020, nr. 8624033 VZ VERZ  
20-13352, ECLI:NL:RBROT:2020:7219  
(mr. Wetzels)  
Noot mr. drs. M.P. Korevaar

**Ontbinding. Verwijtbaar handelen. Voormalig ambtenaar. Geen ernstige verwijtbaarheid. Transitievergoeding.**

[BW art. 7:669 lid 3 sub e, 7:673; AW art. 10 lid 1]

*De werknemster is in dienst als teamleider bij het OM. Op 16 juli 2019 wordt de werknemster samen met haar dochter en de vriend van haar dochter aangehouden in Duitsland nadat zij nabij de Duitse grens van haar eigen auto was overgestapt in een auto met een Italiaans kenteken. In deze auto worden vervolgens meerdere soorten drugs in grote hoeveelheden aangetroffen. De auto blijkt speciaal te zijn geprepareerd voor drugstransport. Het OM raakt ermee bekend dat de werknemster door de Duitse politie is aangehouden op verdenking van een strafbaar feit. De werknemster ontkent kennis te hebben gehad van het drugstransport. Onderzoek van haar werktelefoon en werk-iPad levert geen strafbare feiten op. Wel heeft zij de iPad geschoond en teruggedzet naar de fabrieksinstellingen alvorens deze in te leveren. De Staat verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van (ernstig) verwijtbaar handelen zonder toekenning van de transitievergoeding.*

*De kantonrechter stelt vast dat de Staat het verwijtbaar handelen van de werknemster baseert op het zich niet gedragen zoals een goed ambtenaar betaamt. Het handelen van de werknemster is verwijtbaar omdat de werknemster gezien haar functie 'onkreukbaar' dient te zijn. In dit opzicht overweegt de kantonrechter dat weliswaar niet is komen vast te staan dat de werknemster wist van het drugstransport, maar dat zij het OM*

wel in diskrediet heeft gebracht. Zij had, zeker gezien haar voorbeeldfunctie, oplettender moeten zijn toen tijdens de reis plots gewisseld werd naar een buitenlandse auto. Haar handelen moet als ernstig verwijtbaar worden aangemerkt als de werknemster zich bewust was van het onoorbare karakter van haar handelen. Daarvan is geen sprake nu niet is komen vast te staan dat de werknemster zich bewust was van het drugs-transport. Verder speelt mee dat sprake is van een lang dienstverband van meer dan 30 jaar, waarin de werknemster goed heeft gefunctioneerd en waarin zich niet eerder incidenten hebben voorgedaan. De overige handelingen van de werknemster zijn niet als ernstig verwijtbaar te kwalificeren. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden met toekenning van de transitievergoeding.

*NB. In het ambtenarenrecht leidde (en leidt) een integriteitsschending tot disciplinaire maatregelen als sprake is van plichtsverzuim. Dat is ook het geval als het privégedragingen betreft zoals in deze zaak. Zie bijvoorbeeld ECLI:NL:CRVB:2014:4004 (onjuiste aangifte voor overleden vrouw door belastingambtenaar). In het civiele recht zal in een dergelijk geval worden getoetst of sprake is van een e-grond of, eventueel, van een dringende reden voor ontslag op staande voet. Zie ook «JAR» 2020/205.*

De publiekrechtelijke rechtspersoon *Staat der Nederlanden* te Den Haag, verzoekster, gemachtigde: mr. N.M. Vastenburg te Den Haag, tegen [verweerster] te [woonplaats verweerster], verweerster, gemachtigde: mr. R. Wessels te Den Haag.

1. *Het verloop van de procedure*  
(...)

## 2. *De feiten*

In deze procedure wordt uitgegaan van de volgende feiten:

2.1. [verweerster], geboren op [geboortedatum verweerster], heeft per 1 oktober 1989 een ambtelijke aanstelling gekregen voor bepaalde tijd. Deze aanstelling is met ingang van 1 oktober 1990 omgezet in een aanstelling voor onbepaalde tijd.

2.2. Op grond van de Wet Normalisering Rechtspositie Ambtenaren (hierna: Wnra) is de ambtelij-

ke aanstelling van [verweerster] per 1 januari 2020 van rechtswege omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Op de arbeidsovereenkomst is de cao Rijk 2020 alsmede het Personeelsreglement Justitie en Veiligheid van toepassing.

2.3. [verweerster] was laatstelijk werkzaam in de functie van Operationeel manager van de administratie bij het Openbaar Ministerie (hierna: OM). Het betreft een leidinggevende functie waarin [verweerster] voor de Sectie Intake leiding gaf aan circa 30 medewerkers.

2.4. Het salaris van [verweerster] bedroeg laatstelijk € 5.281,97 bruto te vermeerderen met emolumenten.

2.5. [verweerster] heeft zich op 20 februari 2019 ziek gemeld in verband met slaapapneu en schildklierproblemen. Nadien heeft [verweerster], in het kader van haar re-integratie, voor wat betreft een deel van haar uren werkzaamheden verricht op de afdeling bedrijfsvoering van het parket in Den Haag.

2.6. Per e-mail d.d. 14 juni 2019 bericht [verweerster] aan [naam 2], zijnde haar contactpersoon bij bedrijfsvoering gedurende haar re-integratie, dat zij in de daaropvolgende week op de dinsdag, woensdag en donderdag op het werk aanwezig zal zijn. Tevens meldt zij dat er op maandag 17 juni 2019 een bespreking gepland staat met een maatschappelijk werker in verband met de opname van haar moeder in een verzorgings- dan wel verpleeghuis, bij welk gesprek [verweerster] aanwezig wenst te zijn, overigens samen met haar zus.

2.7. [verweerster] is op zondag 16 juni 2019 omstreeks 12.00 à 13.00 uur samen met haar dochter [naam 3] (hierna: [naam 3]) en haar vriend [naam 4] (hierna: [naam 4]) met haar eigen auto naar Heerlen gereden, alwaar het drielal is overgestapt in een voertuig met Italiaanse kentekenplaten.

2.8. Diezelfde dag is [verweerster] samen met [naam 3] en [naam 4] in Duitsland aangehouden en in voorlopige hechtenis genomen op verdenking van het plegen van een strafbaar feit. [verweerster] was bij aanhouding inzittende van een speciaal voor drugs geprepareerde Mercedes met Italiaanse kentekenplaten. In voornoemd voertuig zijn harddrugs aangetroffen, te weten twee kilo cocaïne, zes kilo amfetamine en 10.000 xtc-pillen.

2.9. Op maandag 17 juni 2019 omstreeks 16.50 uur heeft de heer [naam 5], zijnde de echtgenoot van [verweerster], zijn vrouw bij het OM telefonisch ziek gemeld.

2.10. Op 19 juni 2019 is de leidinggevende van [verweerster] tezamen met een collega sectiehoofd naar het huisadres van [verweerster] gegaan ten einde een ziekenbezoek af te leggen. Op het huisadres werd alleen de echtgenoot van [verweerster] aangetroffen. Deze deelde hen mede dat hij op 17 juni 2019 was gebeld door de broer van [verweerster], [naam 6], die hem vertelde dat hij was gebeld door een tolk uit een Duitse gevangenis.

2.11. Bij brief d.d. 21 juni 2019 heeft het OM aan [verweerster] bericht dat zij er op 20 juni 2019 mee bekend was geworden dat [verweerster] in Duitsland door de politie was aangehouden op verdenking van een strafbaar feit waarvoor zij in voorlopige hechtenis was genomen. [verweerster] is per 20 juni 2019 geschorst met behoud van bezoldiging waarbij haar tevens de toegang tot de werkplek is onttrokken.

2.12. [verweerster] heeft in Duitsland 5,5 week in voorlopige hechtenis doorgebracht.

2.13. Op 6 augustus 2019 is tegen [verweerster] een disciplinair feitenonderzoek gestart door het Bureau Integriteit van het Openbaar Ministerie (hierna: BIOM). Doel van het onderzoek was het vaststellen en vastleggen van het feitencomplex rond de vermeende integriteitsschendingen. In dat kader heeft op 6 augustus 2019 een intakegesprek plaatsgevonden met [verweerster]. De door [verweerster] aan haar ten dienste verstrekte iPad heeft zij die dag ingeleverd. De iPad was bij inlevering geschoond en teruggezet naar de oorspronkelijke fabrieksinstellingen.

2.14. [verweerster] is per 15 november 2019, op eigen verzoek, hersteld gemeld.

2.15. De door de Duitse autoriteiten in beslag genomen diensttelefoon, die door het OM aan [verweerster] in het kader van haar werkzaamheden was verstrekt, is op 20 februari 2020 teruggegeven waarna door de Rijksrecherche digitaal onderzoek is verricht. Op 1 april 2020 is door [verweerster] ten aanzien van deze diensttelefoon verklaard dat zij nog voor de aanhouding de bij de diensttelefoon behorende simkaart in haar eigen privé-telefoon had geplaatst en dat zij de diensttelefoon tijdelijk aan [naam 3] ter beschikking had gesteld.

2.16. Het door BIOM verrichte disciplinair feitenonderzoek is op 2 april 2020 afgerond, waarna het rapport op 3 april 2020 naar het OM is gestuurd.

2.17. Het rapport van BIOM is op 16 april 2020 eveneens aan [verweerster] verzonden waarbij zij

in de gelegenheid is gesteld om daarop binnen een termijn van twee weken te reageren. Bij e-mail d.d. 21 april 2020 met bijlagen heeft [verweerster] op de rapportage gereageerd.

2.18. Het OM heeft nadien aan [verweerster] kenbaar gemaakt dat zij tot een beëindiging van het dienstverband met [verweerster] wenste te komen. Partijen hebben minnelijk overleg gevoerd, doch dat overleg heeft niet tot overeenstemming geleid.

### 3. Het verzoek en de grondslag daarvan

3.1. De Staat verzoekt bij beschikking, voor zover mogelijk uitvoerbaar bij voorraad:

I. de tussen De Staat en [verweerster] bestaande arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens de daarvoor aangevoerde redelijke grond(en), te weten primair verwijtbaar handelen (de e-grond), dan wel subsidiair een verstoorde arbeidsverhouding (de g-grond), dan wel meer subsidiair disfunctioneren (de d-grond), dan wel een combinatie van de drie gronden (de i-grond);

II. bij het bepalen van de ontbindingsdatum op grond van artikel 7:671b lid 9 sub b BW geen rekening te houden met de opzegtermijn van [verweerster] en de arbeidsovereenkomst op de kortst mogelijke termijn te ontbinden, nu de ontbinding het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van [verweerster];

III. te bepalen dat [verweerster] op grond van artikel 7:673 lid 7 sub c BW geen aanspraak kan maken op een transitievergoeding ten laste van De Staat, aangezien de ontbinding het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van [verweerster];

IV. [verweerster] te veroordelen in de kosten van de onderhavige procedure.

3.2. Aan het verzoek heeft De Staat – samengevat weergegeven en voor zover hierna van belang – het volgende aangevoerd.

3.3. [verweerster] is werkzaam in een leidinggevende positie bij het OM. Vooropgesteld wordt door De Staat dat de onderhavige kwestie dient te worden bezien vanuit de bijzondere positie van de ambtenaar, de in de wet verankerde eisen van integriteit en de uitstraling van het verweten gedrag van de ambtenaar op de publieke dienst. De bijzondere positie van de ambtenaar en de hoge integriteitseisen zijn onder meer vastgelegd in de Ambtenarenwet 2017, de Gedragscode Integriteit Rijk en de Gedragscode Openbaar Ministerie. Voor het uitoefenen van een functie bij de Staat in

het algemeen, en bij het OM in het bijzonder, geldt dat de kernwaarden integriteit, professionaliteit en betrouwbaarheid van groot belang zijn en hoog in het vaandel staan. Een overheidswerkgever heeft een groot belang bij een burger die vertrouwen heeft in zijn functioneren. Het niet integer handelen van een ambtenaar kan voorts voor veiligheidsrisico's zorgen en het aanzien van de overheid schaden. Nu het OM als taak heeft de strafrechtelijke handhaving van de rechtsorde, heeft dit tot gevolg dat er aan OM-medewerkers nog zwaardere eisen op het gebied van integriteit mogen worden gesteld. Daarnaast mag juist van een OM-medewerker in een leidinggevende functie met langdurige ervaring verwacht worden dat deze alert is, zich bewust is van haar (voorbeeld) functie en de eis dat zij als ambtenaar van het OM onkreukbaar dient te zijn.

3.4. Gebleken is dat [verweester] zich bij herhaling niet gedragen heeft zoals van een goed ambtenaar verwacht mag worden. [verweester] is betrokken geraakt bij een ernstig aan harddrugs gerelateerd misdrijf in Duitsland en wordt in het lopende strafrechtelijke onderzoek nog steeds als verdachte aangemerkt. Daarnaast zijn ook het handelen en de houding van [verweester] voor en na haar aanhouding volstrekt in tegenspraak geweest met de kernwaarden die gelden bij de uitoefening van een functie bij De Staat, en bij het OM in het bijzonder. Het veiligheids- en integriteitsrisico bij in stand- houding van het dienstverband van [verweester] is gelet op hetgeen zich heeft voorgedaan dermate groot, dat dit in redelijkheid niet van De Staat gevergd kan worden. De Staat verzoekt dan ook om de arbeidsovereenkomst met [verweester] te ontbinden.

3.5. Primair grondt De Staat haar verzoek op het ernstig verwijtbaar handelen van [verweester] in de zin van artikel 7:669 derde lid aanhef en onder e BW. Er is sprake geweest van een grove schending van de Ambtenarenwet 2017, Gedragscodes Integriteit Rijk en de Gedragscode Openbaar Ministerie. Het ernstig verwijtbaar handelen van [verweester] heeft enerzijds betrekking op haar handelen (dan wel nalaten), dat direct heeft geleid tot haar betrokkenheid bij een ernstig misdrijf en anderzijds op haar handelen en houding voor en na haar aanhouding.

3.5.1. Ten aanzien van het handelen dat direct heeft geleid tot betrokkenheid bij een ernstig misdrijf geldt dat niet is aangetoond of aannemelijk te maken dat [verweester] wist waarom de auto

naar Italië gebracht moest worden. Wel kan haar ernstig worden verweten dat zij geen vragen heeft gesteld over de herkomst en de bestemming van een auto met Italiaanse kentekenplaten en dat zij zonder nadenken of vragen te stellen vanuit haar eigen auto in deze auto met Italiaanse kentekenplaten bij de Duits-Nederlandse grens is overgestapt. Zij was er immers van op de hoogte dat met deze auto naar het buitenland gereden zou worden en heeft hier bewust een risico mee genomen. Zeker als medewerker van het OM mag verwacht worden dat zij extra alert is op signalen die neigen naar strafbare feiten. Met haar handelen heeft [verweester] het aanzien van het OM als integere organisatie ernstig beschaamd, mede doordat in diverse media over de kwestie is bericht.

3.5.2. Het ernstig verwijtbaar handelen ziet daarnaast op de houding en het gedrag van [verweester] voor en na haar aanhouding.

[verweester] heeft naar eigen zeggen op zondag 16 juni 2019 – volkomen onverwacht – besloten met [naam 3] en [naam 4] mee te reizen naar het buitenland, doch zij heeft nagelaten haar werkgever daarover in te lichten. [verweester] diende op 18 juni 2019 gewoon op het werk te verschijnen maar heeft hier, nu zij vanaf 16 juni 2019 in de gevangenis in Duitsland zat, geen gevolg aan kunnen geven. Van belang daarbij is voorts dat het [verweester] alleen was toegestaan om op maandag 17 juni 2019 niet aanwezig te zijn op het werk in verband met de afspraak van haar moeder en dus de maandag met de dinsdag te ruilen. Naast de omstandigheid dat het bestaan van de afspraak met de maatschappelijke werkster niet is komen vast te staan, nu deze op geen enkele wijze is aangetoond en de verklaring daaromtrent van [verweester] niet geloofwaardig is, was in redelijkheid niet te verwachten dat [verweester] – door zondagmiddag te vertrekken naar Italië – maandagochtend (en evenmin op dinsdagochtend) weer terug zou zijn in Nederland. De echtgenoot van [verweester] heeft tijdens het ziekenbezoek op 19 juni 2019 voorts verklaard dat door [verweester] op 16 juni 2019 was medegedeeld dat zij “een paar dagen” naar het buitenland zou gaan. Met het vertrek naar het buitenland voldeed [verweester] bovendien niet meer aan de voorwaarde voor het ruilen van de werktijd. Voorts verwijt de Staat [verweester] dat zij geen vragen heeft gesteld met welk doel de auto naar Italië gebracht moest worden, van wie de auto was en hoe en

wanneer zij weer terug zouden komen naar Nederland.

Evenmin is geloofwaardig dat [verweerster] niets zou hebben geweten van de strafrechtelijke antecedenten van [naam 4] en zijn familie, nu [naam 3] reeds vijf jaar een relatie had met [naam 4], [verweerster] een nauw contact onderhield met [naam 3] en de broer en echtgenoot van [verweerster] hebben verklaard dat zij wel op de hoogte waren van de criminele activiteiten van (de familie van) [naam 4]. [verweerster] kan in dat kader worden verweten dat zij het OM niet heeft gemeld dat er in haar directe omgeving mensen zijn die zich schuldig maken aan drugsgerelateerde criminele activiteiten. In dat verband heeft de Staat gesteld dat gebleken is dat [naam 4] beschikt over Justitiële Documentatie die bestaat uit 11 pagina's onder meer betrekking hebbend op veroordelingen op het gebied van geweldsdelicten, vermogensdelicten en Opiumdelicten.

Het ernstige verwijtbare gedrag van [verweerster] bestaat er voorts uit dat zij de aan haar verstrekte diensttelefoon, zonder toestemming van het OM, aan [naam 3] ter beschikking heeft gesteld alsmede dat zij de iPad geschoond en teruggezet naar de oorspronkelijke fabriekinstellingen weer heeft ingeleverd.

Daarnaast heeft [verweerster] geen volledige medewerking aan het onderzoek verleend en ervoor gezorgd dat er geen gelegenheid is geweest om haar echtgenoot en [naam 3] als getuigen te horen. Het OM kan zich niet aan de indruk onttrekken dat aan de onderzoekers mogelijk wezenlijke informatie is onthouden om de bevindingen objectief te staven.

[verweerster] heeft daarnaast, gedurende het onderzoek, ten minste tweemaal collega's benaderd ondanks het verzoek van het OM daartoe om zich hier van te onthouden.

Ook uit de omstandigheid dat [verweerster] gedurende het onderzoek meermaals heeft verklaard onschuldig te zijn, niets verkeerd te hebben gedaan en zij de zaak bagatelliseert, volgt de ongeschiktheid voor haar functie bij het OM alsmede dat zij geen enkel besef heeft van de ernst van de situatie.

3.6. Subsidiair stelt De Staat zich op het standpunt dat sprake is van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsrelatie in de zin van artikel 7:669 lid 3 aanhef en onder g BW. [verweerster] heeft zichzelf in een situatie gebracht waardoor het vertrouwen in haar onherstelbaar beschadigd is ge-

raakt, welk vertrouwen essentieel is en als basis dient voor een goede samenwerking. De aanhouding en voorlopige hechtenis van [verweerster] hebben geleid tot onrust binnen de afdeling en de rest van de organisatie. De Staat heeft er geen vertrouwen in dat de samenwerking kan worden hersteld. De periode van schorsing en toegangsontzegging duurt nu al een jaar. Het OM is niet bereid om [verweerster] nog een kans te geven. Daarbij speelt mee dat [verweerster] op geen enkele wijze heeft aangetoond constructief mee te willen werken aan het onderzoek en niets heeft ondernomen om de twijfels bij De Staat weg te nemen. In plaats daarvan is er alleen maar meer twijfel gerezen. Het risico dat [verweerster] zich – al dan niet bewust – nogmaals in een dergelijke positie brengt acht De Staat groot. Daarnaast bestaat het risico dat [verweerster] onder druk wordt gezet en chantabel wordt.

3.7. Meer subsidiair grondt De Staat haar verzoek op disfunctioneren in de zin van artikel 7:669 lid 3 aanhef en onder d BW. [verweerster] heeft met haar handelen en nalaten aangetoond dat zij de grondhouding mist om haar leidinggevende (voorbeeld)functie goed uit te voeren. Juist van een leidinggevende met 30 jaar ervaring mag verwacht worden dat zij aan de hoogste eisen van integriteit voldoet. [verweerster] heeft in haar verklaringen in het geheel niet laten zien dat zij beseft wat met integriteit wordt bedoeld en geen blijk gegeven van de ernst van de situatie.

3.8. Uiterst subsidiair doet De Staat, onder verwijzing naar hetgeen reeds ten aanzien van de primaire, subsidiaire en meer subsidiaire grond naar voren is gebracht, een beroep op artikel 7:669 lid 3 aanhef en onder i BW.

3.9. Herplaatsing van [verweerster] ligt niet in de rede.

3.10. Nu sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door [verweerster], heeft zij geen recht op een transitievergoeding. In het geval het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst wordt ingewilligd, verzoekt De Staat bij het bepalen van het tijdstip waarop de arbeidsovereenkomst eindigt voorts geen rekening te houden met de geldende opzegtermijn van vier maanden maar de arbeidsovereenkomst dadelijk te ontbinden.

3.11. Het onderhavige verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst houdt geen verband met het bestaan van een opzegverbod. [verweerster] heeft zich weliswaar ziek gemeld op 20 februari

2019, doch is op eigen verzoek per 15 november 2019 weer volledig hersteld gemeld.

#### 4. Het verweer

4.1. [verweerster] verzoekt de verzochte ontbinding van de arbeidsovereenkomst af te wijzen en subsidiair, in het geval toch tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst wordt besloten, bij het bepalen van de einddatum rekening te houden met de opzegtermijn, en daarbij te bepalen dat zij recht heeft op de transitievergoeding.

4.2. [verweerster] stelt zich op het standpunt dat geen sprake is van een voldragen grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Er is geen aanleiding om te constateren dat het dienstverband, waarin zij ruim 30 jaar naar volle tevredenheid heeft gefunctioneerd, zou moeten eindigen, laat staan dat haar een (ernstig) verwijt kan worden gemaakt. Daartoe heeft zij – samengevat weergegeven en voor zover hierna van belang – het volgende aangevoerd.

4.3. Van belang is in de onderhavige kwestie dat zowel de echtgenoot van [verweerster] als [naam 3] de persoonlijkheidsstoornis borderline hebben. Deze omstandigheid heeft een directe rol gespeeld bij de ontstane situatie en [verweerster] op 16 juni 2019 doen besluiten om die dag met [naam 3] (en [naam 4]) mee te reizen. [verweerster] had de nacht ervoor bij [naam 3] doorgebracht en [naam 3] en [naam 4] zouden die dag samen vertrekken naar Italië. [naam 4] moest een auto naar Italië brengen en gelijktijdig zouden zij er een vakantie van maken. [naam 3] heeft [verweerster] die ochtend gevraagd om met haar mee te gaan. Aangezien [verweerster] zag dat het niet goed ging met [naam 3], heeft zij die ochtend besloten om mee te gaan. Afhankelijk van en naar gelang de gemoedstoestand van [naam 3] zich zou ontwikkelen, was [verweerster] van plan om eerder naar huis te gaan. Aangezien [verweerster] in haar omgeving meerdere vrienden heeft die ook auto's over de grens vervoeren voor restauratie, im-/export verkoop of anderszins, was dit voor haar geen ongebruikelijke situatie die argwaan deed opwekken. [verweerster] was daarnaast nog voornemens om haar leidinggevende te informeren als zou blijken dat zij niet op tijd terug zou zijn voor het werk. Dit was op het moment van vertrek echter nog niet duidelijk. [verweerster] heeft zelf geen enkele wetenschap gehad van de aanwezigheid van de in het voertuig met Italiaanse kentekenplaten aangetroffen harddrugs. Voorgaande wordt ook onder-

steund door de door [naam 4] afgelegde verklaring. [verweerster] heeft geen contacten in het criminele milieu gehad en ook nimmer een actieve rol daarin gespeeld. [verweerster] erkent dat zij naïef is geweest, doch betwist dat haar een (ernstig) verwijt kan worden gemaakt van de omstandigheid dat zij in de onderhavige situatie verzeild is geraakt.

4.4. Ten aanzien van de overige aan haar adres gemaakte verwijten brengt [verweerster] nog het volgende naar voren.

4.4.1. [verweerster] is niet op de hoogte geweest van de naam van de maatschappelijk werkster van haar moeder, nu het haar zus was die alles rondom de afspraak heeft geregeld. Nu de zus van [verweerster] de afspraak niet heeft kunnen bevestigen is daarnaast mogelijk dat [verweerster] zich heeft vergist in de datum van de afspraak.

4.4.2. [verweerster] betwist dat zij niet transparant zou zijn en niet volledig zou hebben meegeewerkt aan het disciplinair onderzoek. [verweerster] heeft het horen van haar echtgenoot en [naam 3] niet tegengehouden. Beiden wilden zelf niet worden gehoord. Gelet op hun (gezondheids)toestand is het ook de vraag of medewerking aan het onderzoek verstandig zou zijn geweest. Het OM heeft daarnaast zelf afgezien van het horen van [naam 4]. Aan [verweerster] is niet gevraagd om haar iPad niet geschoond in te leveren. [verweerster] wist ook niet beter dan dat het gebruikelijk was in te leveren apparatuur geschoond in te leveren. Haar kan daarvan dan ook geen verwijt worden gemaakt. De iPad is bovendien onderzocht door de Nederlandse recherche tijdens het huisbezoek aan het huis van [verweerster] en het OM heeft ook het zakelijke account van [verweerster] kunnen bekijken.

4.4.3. Op de diensttelefoon, en evenmin op de simkaart en/of het zakelijk account van [verweerster] zijn enige relevante data ten behoeve van het onderzoek aangetroffen, hetgeen aantoont dat er geen sprake is geweest van criminele activiteiten en/of contacten.

4.4.4. [verweerster] betwist op de hoogte te zijn geweest van de omstandigheid dat [naam 4] een strafblad had, zodat haar ook niet kan worden verweten dat zij dit niet heeft gemeld bij het OM. Ook de echtgenoot van [verweerster] is van het bestaan van het strafblad pas na de aanhouding op de hoogte geraakt.

4.4.5. [verweerster] betwist dat zij via de tolk in Duitsland zou hebben laten weten dat “[naam 5]

met de werkgever moest bellen om haar voorlopig volledig ziek te melden”. De echtgenoot van [verweerster] heeft in paniek besloten om zijn vrouw ziek te melden.

4.4.6. Het door [verweerster] aan haar collega, [naam 7], via Facebook gedane vriendschapsverzoek is door [verweerster] per ongeluk gedaan. [verweerster] gaat niet eens goed om met deze collega.

4.4.7. [verweerster] betwist daarnaast een bagateliserende houding te hebben aangenomen. [verweerster] is zich wel degelijk bewust van de ernst van de situatie. Voorgaande geldt te meer nu zij als gevolg van de gebeurtenissen 5,5, week heeft vastgezeten in Duitsland. [verweerster] heeft daarnaast ook spijt betuigd.

4.5. Anders dan De Staat stelt is [verweerster] van mening dat er voldoende mogelijkheden zijn om de arbeidsverhouding te herstellen. [verweerster] heeft zich steeds bereidwillig opgesteld, contact gehouden en tevens haar hulp aangeboden in coronatijd. Zij is van mening dat zij herplaatsbaar is binnen het OM en binnen het Rijk. Gewezen wordt daarbij op de omstandigheid dat zij meer dan 30 jaar naar volle tevredenheid heeft gefunctioneerd. [verweerster] heeft daarnaast een groot belang bij de transitievergoeding.

### 5. De beoordeling

5.1. Artikel 7:671b lid 1 BW bepaalt dat de kantonrechter op verzoek van de werkgever de arbeidsovereenkomst kan ontbinden indien daar – kort gezegd – een redelijke grond als bedoeld in artikel 7:669 BW voor is. Naast deze redelijke grond dient op grond van artikel 7:669 lid 1 BW herplaatsing van de werknemer binnen een redelijke termijn, al dan niet met behulp van scholing, in een andere passende functie niet mogelijk te zijn of niet in de rede te liggen. De kantonrechter dient een en ander te onderzoeken aan de hand van artikel 7:671b lid 2 BW.

5.2. Van opzegverboden zoals bedoeld in artikel 7:671b lid 2 BW is ten aanzien van het onderhavige verzoek niet gebleken. Als onweersproken staat immers vast dat hoewel [verweerster] sedert 20 februari 2019 ziek was, zij op eigen verzoek per 15 november 2019 weer beter is gemeld.

5.3. Aan het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst heeft De Staat primair ten grondslag gelegd dat sprake is van de in artikel 7:669 lid 3 aanhef en onder e BW genoemde grond, te weten verwijtbaar handelen of nalaten

van de werknemer, zodanig dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Daartoe heeft De Staat – kort gezegd – ten grondslag gelegd dat [verweerster] zich niet heeft gedragen zoals van een goed ambtenaar verwacht mag worden door in de eerste plaats betrokken te raken bij een ernstig misdrijf en daarnaast door op meerdere momenten voor en na haar aanhouding te handelen in tegenspraak met de kernwaarden die gelden bij de uitoefening van een functie bij De Staat.

5.4. De kantonrechter is van oordeel dat het handelen (dan wel nalaten) van [verweerster] als verwijtbaar in de zin van artikel 7:669 lid 3 aanhef en onder e BW moet worden aangemerkt en dat sprake is van een voldragen grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst. In dat verband wordt van groot belang geacht het reeds door De Staat geschetste kader ten aanzien van de bijzondere positie van de bij De Staat, en meer in het bijzonder bij het OM, te vervullen functies. Niet in geschil is dat van de medewerkers werkzaam bij het OM een hoge- en extra mate van professionaliteit, betrouwbaarheid, zorgvuldigheid en integriteit mag worden verwacht. Dat volgt ook uit de omstandigheid dat deze kernwaarden in de Ambtenarenwet, alsook in de van toepassing zijnde Gedragscodes, expliciet zijn vastgelegd. Door [verweerster] is niet betwist dat zij bekend was met (het belang van) deze kernwaarden en temeer gelet op haar langdurige dienstverband en leidinggevende positie wordt zij hiermee ook bekend verondersteld. Het naleven en in acht nemen van deze kernwaardes is niet enkel beperkt tot het gedrag tijdens werktijd, maar strekt zich eveneens uit tot gedragingen (dan wel nalaten) in privé-tijd. Immers ook privé-gedragingen van bij het OM werkzame personen kunnen de geloofwaardigheid van de strafrechtelijke handhaving aantasten, het aanzien van de organisatie schaden, voor belangenverstremgeling en veiligheidsrisico's zorgen en eraan bijdragen dat een medewerker chantabel wordt.

5.5. Hoewel, zo is door De Staat ook verklaard, niet is komen vast te staan dat [verweerster] wist met welk doel de auto naar Italië gebracht moest worden, kan haar naar het oordeel van de kantonrechter wel worden verweten dat zij, ook indien de strafbare feiten buiten haar medeweten om zijn geschied, bij een draggerelateerd misdrijf betrokken is geraakt en zij het OM hiermee in diskrediet

heeft gebracht. Dit, nu de geschetste omstandigheden voldoende aanleiding gaven om kritisch en alert te zijn en haar, te meer gelet op haar langdurige dienstverband bij het OM, in redelijkheid van haar handelen hadden behoren te weerhouden. Door op 16 juni 2019 volkomen onverwacht met [naam 3] en [naam 4] af te reizen richting Italië, waarbij zij nabij de Duits-Nederlandse grens zijn overgestapt van de auto van [verweester] naar een voertuig met Italiaanse kentekenplaten, zonder enige vragen te stellen over de herkomst of de bestemming van de auto, heeft zij niet als een integer en oplettend ambtenaar gehandeld en zichzelf (en het OM) onnodig in een benarde positie gebracht.

5.6. Aan [verweester] kan daarnaast worden verweten dat zij is afgereisd naar het buitenland, zonder het OM daarvan op de hoogte stellen. Dit, terwijl zij enkel toestemming had gekregen voor haar afwezigheid op het werk op maandag 17 juni 2019 in verband met de bij haar moeder geplande afspraak met een maatschappelijk werkster. Nog daargelaten dat het bestaan van voornoemde afspraak niet is komen vast te staan, is nagenoeg uitgesloten dat [verweester], door op zondagmiddag 16 juni 2019 naar Italië af te reizen, weer tijdig terug zou zijn in Nederland voor de afspraak op maandag 17 juni 2019. Evenmin is aannemelijk dat zij weer tijdig terug zou zijn om op dinsdag 18 juni 2019 haar werkzaamheden te hervatten bij het OM. In dat verband is van belang dat [verweester] niet, althans onvoldoende, duidelijkheid heeft kunnen verschaffen over hoeveel dagen zij voornemens was om weg te blijven, wanneer zij van plan was het OM daarover in te lichten en op welke wijze en wanneer zij haar terugreis alleen zou volbrengen. Vaststaat immers dat [verweester] haar eigen auto in Heerlen had achtergelaten. Kennelijk wist zij niet eens precies waar [naam 4] haar auto had achtergelaten, nu zij tegen het BIOM heeft verklaard dat zij in de veronderstelling verkeerde dat haar auto in Maastricht was achtergebleven. Uit de verklaring van mevrouw [naam 8], de leidinggevende van [verweester] zoals opgenomen in de rapportage van BIOM, volgt bovendien dat de echtgenoot van [verweester] tegenover mevrouw [naam 8] heeft verklaard dat [verweester] op zondag 16 juni 2019 tegen hem gezegd had dat zij “een paar dagen” naar Zwitserland zou gaan.

Aan [verweester] kan daarnaast worden verweten dat zij de door het OM van dienstwege aan

haar verstrekte telefoon, welke eigendom is van het OM, aan [naam 3] ter beschikking heeft gesteld, alsook dat zij de door het OM aan haar verstrekte iPad volledig geschoond heeft ingeleverd. Weliswaar kan het zo zijn dat onder normale omstandigheden een van dienstwege verstrekte iPad volledig geschoond dient te worden ingeleverd, doch gelet op de bijzondere omstandigheden waaronder [verweester] is verzocht haar iPad in te leveren, had zij in redelijkheid moeten begrijpen dat zij zich in het onderhavige geval van het opgeschoond inleveren had dienen te weerhouden. Voornoemde gedragingen tezamen die hebben plaatsgevonden vóór en na de aanhouding van [verweester] zijn op zijn minst opmerkelijk te noemen, kunnen [verweester] worden verweten en hebben er begrijpelijkerwijze aan bijgedragen dat er bij het OM twijfels zijn gerezen omtrent de betrouwbaarheid en integriteit van [verweester]. Dit terwijl [verweester] als OM-medewerker ‘onkreukbaar’ dient te zijn en zij gedrag dat twijfels zou kunnen oproepen over de zuiverheid van haar beweegredenen dient na te laten. Het handelen van [verweester] in strijd met de voor haar binnen het OM geldende kernwaarden levert verwijtbaar handelen op in de zin artikel 7:669 lid 3 aanhef en onder e BW. Te meer gelet ook op de grote gevolgen die het handelen van [verweester] voor het OM heeft, mede gezien de publiciteit die een en ander veroorzaakt heeft, kan van De Staat in redelijkheid niet gevergd worden het dienstverband te laten voortduren.

5.7. Nu sprake is van verwijtbaar handelen van [verweester], ligt herplaatsing niet in de rede (artikel 7:669 lid 1 BW). De conclusie is dan ook dat het verzoek van De Staat zal worden toegewezen en dat de arbeidsovereenkomst zal worden ontbonden op grond van artikel 7:669 lid 3 aanhef en onder e BW.

5.8. De kantonrechter dient in beginsel de arbeidsovereenkomst te ontbinden op het tijdstip waarop de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging zou zijn geëindigd. Door De Staat is echter aangevoerd dat de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van [verweester] en dat om die reden het einde van de arbeidsovereenkomst dient te worden bepaald op een zo vroeg mogelijke datum en bovendien zonder toekenning van een transitievergoeding.

5.9. Bij de beoordeling van de vraag of sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van



[verweerster] stelt de kantonrechter voorop dat uit de parlementaire geschiedenis van de Wet werk en zekerheid blijkt dat de wetgever de lat voor ernstig verwijtbaar handelen aan de zijde van de werknemer hoog heeft gelegd. De regering heeft benadrukt dat het criterium ‘ernstig verwijtbaar handelen of nalaten’ door de rechter met de nodige terughoudendheid moet worden toegepast.

5.9.1. In de parlementaire geschiedenis zijn de volgende voorbeelden van ernstig verwijtbaar handelen van de werknemer gegeven:

- de werknemer maakt zich schuldig aan diefstal, verduistering, bedrog e.d.;
- de werknemer leent in strijd met kenbare gedragsregels geld uit de bedrijfskas, dit leidt tot vertrouwensbreuk;
- de werknemer leeft herhaaldelijk controlevoorschriften bij ziekte niet na, ook na toepassing van loonopschorting, en hiervoor zijn geen gegronde redenen;
- de werknemer komt veelvuldig en zonder gegronde redenen te laat op het werk; de bedrijfsvoering wordt hierdoor belemmerd. De werknemer is hierop vergeefs aangesproken;
- de werknemer probeert op oneigenlijke wijze zijn productiecijfers gunstiger voor te stellen, en heeft het vertrouwen van de werkgever daardoor ernstig beschaamd.

Uit deze (niet limitatieve) voorbeelden van ernstig verwijtbaar handelen en de overige passages uit de parlementaire geschiedenis, blijkt dat bij ernstig verwijtbaar handelen sprake moet zijn van uitzonderlijke situaties. Het moet gaan om duidelijke en uitzonderlijke gevallen van onrechtmatige gedragingen, die te kwalificeren zijn als duidelijk strijdig met goed werknemerschap en op één lijn te stellen zijn met de voorbeelden die zijn gegeven in de parlementaire geschiedenis (vide Hof Den Haag 14 augustus 2018, ECLI:NL:GHDHA:2018:1908). De gemene deler van al die gedragingen is dat de werknemer zich bewust is dan wel behoort te zijn van het onoorbare karakter van zijn handelen. Is geen sprake van een dergelijk uitzonderlijk geval, dan is er in de regel geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten maar ‘gewoon’ verwijtbaar handelen of nalaten. De rechtspraak van de Hoge Raad bevestigt dat de lat voor ernstig verwijtbaar handelen zeer hoog ligt (HR 13 oktober 2017, ECLI:NL:HR:2017:2626). Zelfs in geval van een rechtsgeldig gegeven ontslag op staande voet be-

hoeft nog geen sprake te zijn van ernstig verwijtbaar handelen van de werknemer (HR 30 maart 2018, ECLI:NL:HR:2018:484).

5.9.2. Tegen de achtergrond van hetgeen hiervoor is overwogen en rekening houdend met het langdurig dienstverband van [verweerster] bij het OM en het feit dat zij naar tevredenheid heeft gefunctioneerd alsmede dat niet gebleken is dat zich eerder (soortgelijke) incidenten ten aanzien van haar hebben voorgedaan, is de kantonrechter van oordeel dat de verweten gedragingen c.q. nalaten niet kwalificeren als ernstig verwijtbaar handelen of nalaten. Daarbij acht de kantonrechter met name van belang dat op geen enkele wijze is komen vast te staan dat [verweerster] wetenschap had van de aanwezigheid van de in het Mercedes aangetroffen harddrugs en evenmin dat zij zelf op de hoogte was van de strafrechtelijke anteceden-ten van [naam 4]. De overige onder rechtsoverweging 5.5 en 5.6 omschreven gedragingen kunnen [verweerster] worden aangerekend en zijn in zoverre aan haar verwijtbaar, doch niet in die mate dat van ernstige verwijtbaarheid gesproken kan worden.

5.10. Nu op grond van vorenstaande overwegingen van ernstige verwijtbaarheid geen sprake is, dient de datum van ontbinding van de arbeidsovereenkomst conform artikel 7:671b lid 9 sub a BW worden vastgesteld op 1 december 2020. Dat is de datum waarop de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging zou zijn geëindigd, verminderd met de duur van deze procedure, waarbij ten minste één maand dient te resteren.

5.11. Uit artikel 7:673 lid 1 BW volgt dat een transitievergoeding verschuldigd is indien – kort gezegd – de arbeidsovereenkomst op verzoek van de werkgever is ontbonden. Aan deze voorwaarde is voldaan. Nu hiervoor reeds is geoordeeld dat van ernstig verwijtbaar handelen aan de zijde van [verweerster] niet gebleken is, heeft [verweerster] recht op de transitievergoeding. Zij heeft in het verweerschrift enkel verzocht “te bepalen dat aan haar een transitievergoeding toekomt”, zonder dat zij verzocht heeft om toekenning van een concreet bedrag. In het debat dat partijen gevoerd hebben, is ook nauwelijks aandacht besteed aan de emolumenten waarop [verweerster] recht heeft en die van belang zijn bij de berekening van de hoogte van de transitievergoeding. Zo is onduidelijk op welk percentage vakantiebijslag zij recht heeft en of zij al dan niet recht heeft op een dertiende maanduitkering. Omdat derhalve de hoogte van

de transitievergoeding niet met zekerheid door de kantonrechter kan worden berekend, kiest hij ervoor om in het dictum van deze beslissing voor recht te verklaren dat [verweerster] aanspraak kan maken op de transitievergoeding, waarbij de kantonrechter ervan uitgaat dat partijen zelf in staat zijn om de hoogte van de transitievergoeding te berekenen aan de hand van het geldend salaris en de van belang zijnde bijkomende emolumenten waarop [verweerster] recht heeft.

5.12. Nu de Staat niet verzocht heeft om haar gelegenheid te bieden het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst in te trekken in het geval de kantonrechter zou besluiten om aan [verweerster] de transitievergoeding toe te kennen, hoeft, mede gezien de beslissing van de Hoge Raad van 29 augustus 2018 (ECLI:NL:HR:2018: 1812, JAR 2018/274 inzake BAM/Infra) geen intrekkingstermijn geboden te worden en kan onvoorwaardelijk worden beslist op het ontbindingsverzoek.

5.13. Gelet op de uitkomst van de zaak zal de kantonrechter bepalen dat partijen ieder hun eigen proceskosten moeten betalen.

#### 6. De beslissing

De kantonrechter:

ontbindt de arbeidsovereenkomst tussen partijen met ingang van 1 december 2020;

verklaart voor recht dat [verweerster] aanspraak kan maken op de transitievergoeding die door de Staat betaald dient te worden binnen één maand na de ontbinding van de arbeidsovereenkomst; compenseert de proceskosten in die zin dat iedere partij de eigen kosten dient te dragen;

verklaart deze beschikking uitvoerbaar bij voorraad en wijst af het meer of anders verzochte.

#### NOOT

##### *Niet integer gedrag van een ambtenaar: verwijtbaar of ernstig verwijtbaar?*

Door de invoering van de Wnra per 1 januari 2020 moeten kantonrechters oordelen in zaken over ambtenaren, terwijl dat daarvoor gebeurde door bestuursrechters. Inmiddels zijn er verschillende uitspraken gedaan door kantonrechters, waarvan een belangrijk deel betrekking heeft op niet integer gedrag van ambtenaren. Zo ook deze uitspraak. Loopt die zaak anders af dan voor 1 januari 2020 en wat betekent dat voor ambtenaren en overheidswerkgevers?

In de bestuursrechtelijke jurisprudentie wordt niet integer gedrag aangeduid als 'plichtsverzuim' en gaat het er vaak om of de gekozen straf een evenredige straf is. De zwaarste straf, bij zeer ernstig plichtsverzuim, is disciplinair ontslag. Als wordt geoordeeld dat een disciplinair ontslag te zwaar is, is een lichtere straf mogelijk, zoals 'voorwaardelijk disciplinair ontslag', maar dan houdt of herkrijgt de ambtenaar wel zijn dienstverband. Zie bijvoorbeeld Centrale Raad van Beroep 25 januari 2019, ECLI:NL:CRVB:2018:267, TAR 2018/54. Disciplinair ontslag kan vergeleken worden met een ontslag op staande voet. Net als een ontslag op staande voet geeft een disciplinair ontslag geen recht op enige vergoeding en bestaat, net als bij ontslag op staande voet, slechts in zeer uitzonderlijke gevallen recht op een ww-uitkering. Bij disciplinair ontslag wordt voor de ww bijna altijd uit gegaan van een dringende reden in de zin van art. 7:678 BW (bijvoorbeeld CRvB, 18 maart 2020, ECLI:NL:CRVB:2020:857, RSV 2020/110). Een disciplinair ontslag vindt echter zelden onverwijld plaats. Overheidswerkgevers die eerder disciplinair ontslag overwogen zouden hebben, kiezen nu al snel voor een verzoek om een ontbinding wegens verwijtbaar handelen.

De kantonrechter ontbindt in de hier besproken zaak wegens verwijtbaar handelen maar oordeelt dat er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen. Dat betekent dat er aanspraak is op een transitievergoeding. Voor overheidswerkgevers is echter minstens zo belangrijk of er aanspraak bestaat op een ww-uitkering omdat zij eigenrisicodragers zijn. Ontbinding wegens verwijtbaar handelen zonder transitievergoeding, wegens de kwalificatie 'ernstig verwijtbaar', geeft meestal geen recht op een ww-uitkering en zonder die kwalificatie meestal wel. Met volstreekte zekerheid is dat niet te zeggen omdat UWV een eigenstandige materiële afweging maakt over de vraag of aan de werkloosheid een dringende reden ten grondslag ligt (CRvB 7 november 2018, ECLI:NL:CRVB:2018:3469) maar in de praktijk speelt het oordeel van de kantonrechter over de vraag of er wel of niet sprake is van ernstige verwijtbaarheid een belangrijke rol bij de vraag of UWV wel of niet een ww-uitkering toekent. Voor de overheidswerkgever maakt het daarom een veel groter verschil dan voor een private werkgever wat de kantonrechter oordeelt over de vraag van de ernstige verwijtbaarheid bij een

ontbinding wegens verwijtbaar handelen. Als de kantonrechter, zoals in deze zaak, oordeelt dat er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen, moet niet alleen een transitievergoeding betaald maar komt ook de ww-uitkering voor rekening van de overheidswerkgever en bestaat op grond van de cao vaak ook nog aanspraak op een reparatie-uitkering die per saldo de 'oude ww-duur' repareert (o.a. cao Rijk en cao Gemeenten). Zeker bij een oudere werknemer kan dat gaan om een kostenpost voor de werkgever die de transitievergoeding ver te boven gaat. Als dit de uitkomst is in integriteitskwesties waar voorheen disciplinair ontslag mogelijk was, is het verschil zeer aanzienlijk en is de ambtenaar veel beter af. Als dit de uitkomst is in zaken waar voorheen alleen een lichtere disciplinaire straf mogelijk was, is de ambtenaar minder goed af.

In het licht van het voorgaande is interessant om iets te zeggen over de vraag of in de nu besproken zaak een disciplinair ontslag bij de bestuursrechter houdbaar geweest zou zijn. Van belang daarvoor is in de eerste plaats dat het gaat over een leidinggevende ambtenaar in dienst van het OM. Dat betekent dat niet alleen rekening gehouden moet worden met de in het algemeen voor ambtenaren geldende integriteitsnormen, zoals vastgelegd in de Ambtenarenwet 2017, maar dat voor zo'n functionaris 'de lat hoger gelegd mag worden'. In een uitspraak van 3 september 2020, ECLI:NL:CRVB:2020:2094, overweegt de Centrale Raad van Beroep nadrukkelijk dat vanwege de hoge integriteitseisen die aan appellants in zijn positie mochten worden gesteld, de gedragingen reeds de disciplinaire straf van ongevraagd ontslag konden dragen. Dat geldt zeker ook voor een hogere functionaris van het OM. Voor politie- en justitiemedewerkers is bij gedragingen in de strafrechtelijke sfeer volgens de Centrale Raad van Beroep al snel een disciplinair ontslag terecht. Een saillant voorbeeld is het disciplinair ontslag van een politiemans die (in privé-tijd) twee panty's had meegenomen uit een supermarkt (CRvB 1 november 2011, ECLI:NL:CRVB:2001:AD6321).

Waar in de laatstgenoemde zaak het (niet zeer ernstige) strafrechtelijke gedrag precies vaststond, is dat in de nu besproken zaak minder duidelijk maar het gaat wel om veel ernstiger zaken. De kantonrechter verwijt de ambtenaar 'dat zij bij een druggerelateerd misdrijf betrokken is geraakt' met daarnaast een aantal bijkomende om-

standigheden. Uit de uitspraak blijkt dat nauwe verwanten van de ambtenaar bij de strafrechtelijke gedragingen betrokken waren. In die zin kan een vergelijking gemaakt worden met een uitspraak van de Centrale Raad van Beroep van 9 juli 2020, ECLI:NL:CRVB:2020:1444, in een zaak waar de politie, na een huiszoeking naar aanleiding van een vermoeden van overtreding van de Opiumwet door de partner van de ambtenaar, vuurwapens aantroef. Op grond van bijkomende omstandigheden was een disciplinair ontslag volgens de Centrale Raad van Beroep in die zaak terecht. Het goede functioneren van de betrokken ambtenaar in het verleden en haar goede beoordelingen maakten niet dat dit ontslag onevenredig was. Uit overweging 5.9.2 van de nu besproken zaak blijkt dat het langdurig naar tevredenheid functioneren voor de kantonrechter nadrukkelijk heeft meegespeeld bij de keus om niet uit te gaan van ernstig verwijtbaar handelen. Voorzichtig concludeer ik dat een disciplinair ontslag in deze zaak bij de Centrale Raad van Beroep waarschijnlijk stand gehouden zou hebben, temeer omdat de mildere variant van een ontbinding wegens verwijtbaar handelen, zonder de kwalificatie 'zeer ernstig' in een bestuursrechtelijke zaak niet mogelijk is. Dat de kantonrechter meer speelruimte heeft, is winst. In dit geval vooral voor de werknemer.

mr. drs. M.P. Korevaar  
advocaat/salary partner bij Capra Advocaten te  
Zwolle

## 230

**Ontslag op staande voet wegens openen fastfoodrestaurant tijdens de lockdown**

Kantonrechter Rechtbank Rotterdam  
28 augustus 2020, nr. 8516741 VZ VERZ  
20-9390, ECLI:NL:RBROT:2020:7567  
(mr. Van Breevoort)

**Openen Burger King in strijd met instructies werkgever. Ontslag op staande voet rechtsgeldig. Leidinggevende positie.**

[BW art. 7:677, 7:678]

*De werknemer, 58 jaar oud, is sinds 15 oktober 2001 als Assistent Manager werkzaam voor een vestiging van de werkgever (Burger King). De vestiging waar hij werkt, beschikt over een zogenaamde drive thru-faciliteit. In een bericht van 15 maart 2020 19:02 uur heeft de werkgever laten weten dat alle restaurants gesloten moeten worden en dat alleen de drive thru-faciliteiten open kunnen blijven. Op 16 maart 2020 om 9:00 uur heeft de werknemer zowel het restaurant als de drive thru geopend. Rond 14:45 uur is de werknemer op staande voet telefonisch ontslagen. De werknemer verzoekt een verklaring voor recht dat het ontslag onterecht is gegeven en veroordeling van de werkgever tot betaling van de transitievergoeding, een billijke vergoeding en de gefixeerde schadevergoeding.*

*De kantonrechter verwerpt het verweer van de werknemer dat hij mocht menen dat restaurants met een drive thru-faciliteit open mochten blijven. Het is juist dat de berichtgeving hierover vanuit de werkgever aanvankelijk niet eenduidig was, maar op 15 maart in de avond heeft de werkgever duidelijk laten weten dat alle eetgelegenheden moesten sluiten. Toen de werknemer op 16 maart de vestiging opende, heeft een collega hem bovendien op het whatsappbericht gewezen en heeft zij hem gezegd dat het restaurant niet open mocht. De werknemer heeft dit echter naast zich neergelegd. Hij heeft ook niet de moeite genomen om via zijn leidinggevende of het hoofdkantoor bevestigd te krijgen dat tot opening kon worden overgegaan. Door dit na te laten, verschenen niet*

*alleen negatieve berichten op social media over de werkgever, maar ontstonden er ook gezondheidsrisico's voor collega's en gasten. De werknemer heeft daarmee een gevaarzettende situatie in het leven geroepen. Naar het oordeel van de kantonrechter rechtvaardigen deze omstandigheden het ontslag op staande voet. De leeftijd van de werknemer en de duur van het dienstverband maken dit niet anders. De werknemer was belast met het aansturen van personeel en het naleven van procedures en had zich er dus goed van moeten vergewissen of het restaurant al dan niet open mocht blijven. De werknemer was bovendien al eerder gewaarschuwd vanwege het niet naleven van procedures.*

*NB. De coronacrisis heeft niet alleen tot ontslagen geleid wegens omzetzdaling of sluiting van bedrijven, maar ook vanwege het publiekelijk in twijfel trekken van het coronabeleid van de werkgever door een ambtenaar («JAR» 2020/205), het in thuisquarantaine blijven door een werknemer in verband met ziekte van zijn vrouw en zoon («JAR» 2020/208) en het 'omhelzen' van een collega tegen diens wil in («JAR» 2020/228). In die laatste zaak werd het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig geacht omdat de gedraging van de werknemer daarvoor niet ernstig genoeg werd bevonden, maar werd wel overgegaan tot ontbinding.*

[Verzoeker] te [woonplaats verzoeker],  
verzoeker,  
gemachtigde: mr. M. Hartkoorn,  
tegen  
de besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid Burger Food Restaurants I B.V. te Rotterdam,  
verweerster,  
gemachtigde: mr. R.J. Stoop.

1. Het verloop van de procedure  
(...)

2. De feiten

In deze procedure wordt uitgegaan van de volgende vaststaande feiten.

2.1. [verzoeker], geboren op [geboortedatum], is sinds 15 oktober 2001 als Assistent Manager werkzaam voor de vestiging [naam vestiging] van Burger King [locatie vestiging] (hierna: "Burger King [locatie vestiging]") op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met een