

€ 250,00 per dag(deel) dat [de werkgever] in gebreke blijft aan deze veroordeling te voldoen, zulks met een maximum van € 50.000,00;

9.4. veroordeelt [de werkgever] om met ingang van 29 januari 2024 aan [de werknemer] het loon inclusief emolumenten te betalen, dat ten tijde van het ontslag op staande voet € 2.633,68 bruto per maand exclusief 8% vakantietoeslag bedroeg;

9.5. veroordeelt [de werkgever] om aan [de werknemer] op grond van artikel 7:625 BW 10% wettelijke verhoging over voornoemd loon te betalen;

9.6. veroordeelt [de werkgever] om aan [de werknemer] de wettelijke rente te vergoeden over voornoemd loon en over de wettelijke verhoging vanaf de opeisbaarheid van elke maandelijkse loonbetaling tot de dag van betaling;

9.7. veroordeelt [de werkgever] om aan [de werknemer] een deugdelijke bruto-netto specificatie te verstrekken van de hiervoor bedoelde bedragen;

9.8. veroordeelt [de werkgever] om aan het pensioenfonds een opgave te doen van het gecorrigeerde loon, en aan dat fonds, dan wel een volgens opgave van de fonds daartoe geëigend ander bedrijf, de noodzakelijk gelden te storten die nodig zijn om het ten gevolge van de opgetreden salarisachterstand opgetreden pensioentekort te redresseren;

9.9. veroordeelt [de werkgever] in de kosten van beide instanties, aan de zijde van [de werknemer] in eerste aanleg vastgesteld op € 901,00 en in het hoger beroep vastgesteld op € 2.955,00, te betalen binnen veertien dagen na de datum van deze beschikking en, als [de werkgever] niet tijdig aan de veroordelingen voldoet en het arrest daarna wordt betekend, te vermeerderen met € 92,00 en de kosten van betekening;

9.10. verklaart deze beschikking tot zover uitvoerbaar bij voorraad;

9.11. wijst af het meer of anders verzochte.

306

Ontbinding arbeidsovereenkomst van ambtenaar met 'bijbaan' als advocaat

Gerechtshof 's-Hertogenbosch
23 oktober 2025, nr. 200.346.212/01,
ECLI:NL:GHSHE:2025:2920
(mr. Van der Schoor, mr. Bartelds, mr. Zekić)
Noot A.C. Kampschuur MSc LL.M.
Noot mr. B.M.C. Stenden, mr. S.W. Kleijer

Nevenwerkzaamheden. Verwijtbaar handelen. Klokkenluider.

[Wet bescherming klokkenluiders art. 17e;
BW art. 7:669, 7:671b, 7:673]

De werknemer is sinds 2019 fulltime (36 uur per week) in dienst bij de gemeente. Hij krijgt in juli 2021 goedkeuring voor nevenwerkzaamheden 'op administratief/fiscaal/juridisch gebied', waarbij de gemeente schriftelijk vermeldt dat hij toekomstige wijzigingen in de nevenwerkzaamheden terstond moet melden bij de directeur. De werknemer meldt zich op 2 oktober 2023 ziek. In december 2023 verneemt de gemeente dat de naam van de werknemer vermeld staat op de voorgevel van een advocatenkantoor. In een daaropvolgend gesprek meldt de werknemer dat hij in 2022 de beroepsopleiding advocatuur is gestart en dat zijn leidinggevende en de directeur daarvan op de hoogte waren. Na hersteldmelding per 1 januari 2024 is de werknemer geschorst in afwachting van verder onderzoek door de gemeente. De gemeente verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst te ontbinden. De werknemer meent dat hij op grond van art. 17e Wet bescherming klokkenluiders (Wbk) ontslagbescherming toekomt omdat hij een misstand gemeld heeft. De kantonrechter ontbindt op de e-grond, waarbij hij vaststelt dat de werknemer niet heeft gemeld dat hij sinds 2022 als advocaat werkt en het beroep van de werknemer op art. 17e Wbk verwerpt. Het hof bekrachtigt de bestreden beschikking gedeeltelijk. De werknemer is niet geslaagd in het bewijs van zijn stelling dat hij voorafgaand aan de schorsing in januari 2024 en het ontbindingsverzoek van 29 maart 2024 bij de gemeente een mel-

ding van een vermoeden van een misstand als bedoeld in de Wbk heeft gedaan. Art. 17e Wbk mist daarom toepassing. Of de werknemer nu wel of niet heeft medegedeeld dat hij zich zou laten beëdigden als advocaat kan in het midden blijven. Ook al had de werknemer dat medegedeeld, dan ligt daarin niet besloten dat de gemeente moest begrijpen dat de werknemer als advocaat-stagiaire de verplichting had om minimaal 24 uur per week een advocatenpraktijk te voeren. De omvang van de werkzaamheden als advocaat is onverenigbaar met de werkzaamheden voor de gemeente. Het structureel combineren van de functie bij de gemeente en die van advocaat levert een permanent grote belasting met inherent risico op overbelasting op. Het is daarbij alleszins begrijpelijk dat de gemeente er bezwaar tegen heeft dat een van haar ambtenaren tevens advocaat is, voor eenieder kenbaar door vermelding van zijn naam op de gevel, bij een kantoor dat met regelmaat tegen de gemeente procedeert. De werknemer had niet zonder expliciete wetenschap en toestemming van de gemeente mogen gaan werken als advocaat-stagiaire. Dit alles levert een voldragen e-grond op, maar geen ernstig verwijtbaar handelen. De gemeente moet de transitievergoeding aan de werknemer betalen.

NB. Het hof ging ook in op de vraag of sprake was van (ernstig) verwijtbaar handelen door de gemeente. Dat was volgens het hof niet het geval. Wel acht het hof het verwijtbaar dat de gemeente de werknemer, nadat zij op de hoogte was gekomen van de vermelding van de naam op de voorgevel van het advocatenkantoor, heeft uitgenodigd voor een 're-integratiegesprek', terwijl dat gesprek niet over re-integratie ging maar over de advocatenwerkzaamheden van de werknemer, waarbij bovendien de advocaat van de gemeente onaangekondigd aanwezig was. Dat werkgevers bij de uitnodiging niet altijd direct aangeven waar het gesprek precies om gaat, is overigens begrijpelijk, gelet op het risico dat een werknemer zich na die uitnodiging ziekmeldt. In dit geval was de werknemer echter al ziekgemeld, en speelde dat risico dus geen rol.

[De werknemer] te [woonplaats], appellant in principaal hoger beroep, verweerder in incidenteel hoger beroep, hierna aan te duiden als [de werknemer], advocaat: mr. R.H.J.G. Borger te Kerkrade,

tegen

Gemeente [Gemeente] te [vestigingsplaats], verweester in principaal hoger beroep, appellante in incidenteel hoger beroep, hierna aan te duiden als de gemeente, advocaat: mr. S.H.A.M. Dassen te Maastricht.

5. Het verloop van de procedure
(...; red.)

6. De verdere beoordeling

6.1.1. Bij memorie na getuigenverhoor heeft [de werknemer] als productie 29 een proces-verbaal van aangifte van meened tegen de getuige [getuige 7] (hierna: [getuige 7]) overgelegd en als productie 30 een (akte van depot van een) usb-stick met daarop de opname van een gesprek tussen [de werknemer] en [getuige 7] d.d. 30 januari 2025. De gemeente heeft bezwaar gemaakt tegen het in het geding brengen van die producties. De raadsheer-commissaris heeft het bezwaar voor zover het betrekking had op het in het geding brengen van het proces-verbaal van meened (productie 29) afgewezen, om reden dat de gemeente daarop in haar memorie na getuigenverhoor kon reageren en het in het geding brengen daarvan niet in strijd is met de goede procesorde. De raadsheer-commissaris heeft wel het bezwaar gehonoreerd tegen het in het geding brengen van de usb-stick met de geluidsopname van een gesprek dat [de werknemer] stelt op 30 januari 2025 met getuige [getuige 7] te hebben gevoerd, om de volgende redenen. [de werknemer] had die productie voorafgaand aan het getuigenverhoor van [getuige 7] in het geding kunnen brengen, althans hij had [getuige 7] tijdens het getuigenverhoor kunnen voorhouden dat hij beschikte over een opname van zijn gesprek met haar van 30 januari 2025. Door dat niet te doen en de productie pas bij memorie na getuigenverhoor in het geding te brengen heeft [de werknemer] de gemeente de mogelijkheid onthouden om de getuige gerichte vragen over dat gesprek te stellen. De gemeente had er dan bijvoorbeeld voor kunnen kiezen om de getuige in contra-enquête opnieuw te laten horen.

6.1.2. Het hof maakt de beslissing van de raadsheer-commissaris tot de zijne. Het hof acht het bij memorie na getuigenverhoor in het geding brengen van de geluidsopname in strijd met de goede procesorde.

6.1.3. Op grond van het voorgaande staat het hof productie 29 toe en weigert het productie 30.

6.2.1. In de tussenbeschikking heeft het hof [de werknemer] toegelaten feiten en omstandigheden te bewijzen die de conclusie rechtvaardigen dat [de werknemer] voorafgaand aan de schorsing op 5 januari 2024 en het ontbindingsverzoek d.d. 29 maart 2024 bij de gemeente een melding van het vermoeden van een misstand als bedoeld in de Wet bescherming klokkenluiders (Wbk) met betrekking tot Stichting [stichting] heeft gedaan.

6.2.2. Een melding in de zin van de Wbk (zie ook rov. 3.6.4.1. van de tussenbeschikking) is de melding van een vermoeden van een misstand.

Het vermoeden van een misstand is het vermoeden van een melder dat binnen de organisatie waarin hij werkt of heeft gewerkt of bij een andere organisatie indien hij door zijn werkzaamheden met die organisatie in aanraking is gekomen, sprake is van een misstand voor zover het vermoeden gebaseerd is op redelijke gronden, die voortvloeien uit de kennis die de melder bij zijn werkgever heeft opgedaan of voortvloeien uit de kennis die de melder heeft gekregen door zijn werkzaamheden bij een ander bedrijf of een andere organisatie.

Onder misstand wordt in de Wbk verstaan:

a. een schending of een gevaar voor schending van het Unierecht, of

b. een handeling of nalatigheid waarbij het maatschappelijk belang in het geding is bij:

1. een schending of een gevaar voor schending van een wettelijk voorschrift of van interne regels die een concrete verplichting inhouden en die op grond van een wettelijk voorschrift door een werkgever zijn vastgesteld, dan wel

2. een gevaar voor de volksgezondheid, voor de veiligheid van personen, voor de aantasting van het milieu of voor het goed functioneren van de openbare dienst of een onderneming als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten.

Het maatschappelijk belang is in ieder geval in het geding indien de handeling of nalatigheid niet enkel persoonlijke belangen raakt en er sprake is van oftewel een patroon of structureel karakter dan wel de handeling of nalatigheid ernstig of omvangrijk is.

6.3. [de werknemer] heeft negen getuigen opgeroepen, waarvan er acht zijn verschenen en gehoord. [de werknemer] heeft afgezien van het horen van de negende getuige. De gemeente heeft

afgezien van het horen van getuigen in contra-enquête.

6.4. Het hof geeft hierna de verklaringen van de acht verschenen en gehoorde getuigen weer.

6.5.1. [de werknemer] heeft de volgende verklaring afgelegd.

“In augustus/september 2022 heb ik bij mijn direct leidinggevende [direct leidinggevende] een melding gedaan van een misstand of woorden van gelijke strekking. Dat deed ik omdat een bedrag van 100.000 euro of in ieder geval een vrij groot bedrag werd betaald aan een stichting. Bij mij als budgetbewaker was die stichting totaal onbekend. Normaal is dat er een rechtmatigheidsformulier wordt opgemaakt maar dat was er allemaal niet. Ik heb tegen [direct leidinggevende] gezegd: “Wat is dit? Dit kan niet.” Dat ging zo dat ik bij [direct leidinggevende] binnenliep. De kantoren lagen naast elkaar, het was een kamer verderop. [direct leidinggevende] zei mij: “Dat is niet ons pakkie an. Stel maar niet te veel vragen.”

Vervolgens sluimerde het door. Er werden maandelijks grote bedragen betaald. Op een gegeven moment ben ik zelf in het zaakssysteem gaan graven om te zien wat ik erover kon terugvinden. Ik stuitte op een email, die de demissionaire wethouder op zijn laatste dag had ondertekend. Dat is vreemd. Omstreeks november 2022 heb ik wethouder [wethouder sociale zaken] op de hoogte gebracht.

[wethouder sociale zaken] bedankte mij dat ik open naar hem toe was gestapt. Hij zei: Als je last krijgt van dit dossier, dan ga ik ervoor liggen. Kort daarna heeft hij de ambtelijke top bij elkaar geroepen. Daar waren bij [directeur], mevrouw [getuige 8 / beleidsmedewerkster], [toenmalige afdelingshoofd], gemeentesecretaris [betrokkene 2 / gemeentesecretaris] en met een grote mate van waarschijnlijkheid [getuige 5 / hoofd van werk en inkomen]. Ik was daar zelf ook bij.

In dat gesprek zei [wethouder sociale zaken] dat hij de stekker uit het project wilde trekken. Waarom ik me dat zo goed herinner is dat [betrokkene 2 / gemeentesecretaris] toen zei: “Als jij vandaag de stekker uit het project trekt, dan weet ik zeker dat er morgen iemand uit het College niet blij met jou gaat zijn.” Ik dacht: wat gebeurt hier, is dit een verkapt dreigement.

Het is dan inmiddels september/begin oktober 2023, de periode van mijn ziekmelding. Er is dan 1,7 miljoen euro uitgegeven. Vanaf het gesprek met de ambtelijke top tot dan toe heb ik ook veelvuldig contact met collega's over het project gehad, speci-

fiek met [getuige 5 / hoofd van werk en inkomen]. Die zei dat hij door burgemeester [burgemeester] was gebeld met de vraag wanneer de facturen van [traject/therapie] werden betaald. Ik zei: "Dat weet ik niet, daar is geen budget voor".

Collega [toenmalige afdelingshoofd] die ook bij het overleg aanwezig was geweest, ventileerde regelmatig woorden als: "Als dit uitkomt dan hebben we een probleem." Collega mevrouw [getuige 7] was weliswaar niet direct beleidsmedewerkster op dit dossier, maar zij heeft wel regelmatig in het zaakssysteem gekeken. Vandaar dat zij als getuige is opgeroepen. [getuige 2 / controller van ISD] van ISD [ISD] – hij is daar de controller – heb ik er steeds in meegenomen. Ik zei dan: "Ik heb weer iets aan mijn fiets hangen in [plaats 1]."

In december 2022 hadden wij de kerstviering van de gemeente [Gemeente] op een andere locatie. Daarvandaan liep ik terug naar de gemeente samen met [direct leidinggevende], de inmiddels overleden collega [inmiddels overleden collega] en mevrouw [getuige 8 / beleidsmedewerkster], zij is beleidsmedewerkster op dit dossier. Toen sprak ik haar aan op wat er niet in de haak was in het dossier. En toen gaf zij wel toe hoe zij werkelijk over het dossier van stichting [stichting] en de heer [traject/therapie] dacht en wat er niet in de haak was.

Begin oktober 2023 heb ik me ziekgemeld. Een aantal weken later had ik een gesprek met [direct leidinggevende] en directeur [directeur]. In dat gesprek herhaalde [direct leidinggevende] nog een keer (hij had dat al eerder gezegd): "Als je je niet kunt vereenzelvigen met dingen die hier gebeuren, dan zoek je maar een andere baan." Tegen [directeur] heb ik in dat gesprek gezegd: "Wat jullie hier doen is corrupt". Hij adviseerde mij om het boek 'Hoe word ik een rat' te lezen. In het gesprek heb ik meerdere keren de misstand, of woorden van gelijke strekking, benoemd. Met de melding werd niks gedaan. Twee maanden later werd ik in een gesprek bij monde van mr. Dassen geschorst.

Op vragen van mr. Borger antwoord ik als volgt: In het zaakssysteem trof ik de ondertekende email aan. Daarnaast waren er verschillende andere stukken. Als ik in mijn geheugen graaf ging dat over een haalbaarheidsonderzoek. Er waren geen stukken die erop konden duiden dat de juiste procedure gevolgd was.

De opmerking van [direct leidinggevende] dat ik maar een andere baan moest gaan zoeken, was een reactie op het gesprek wat wij hadden over de misstand.

Op vragen van mr. Dassen antwoord ik als volgt: Dat wij [direct leidinggevende] en [directeur] niet als getuigen hebben opgeroepen is een keuze die wij hebben gemaakt. Zij waren al bij eerdere zittingen aanwezig.

Behalve aan [direct leidinggevende], [directeur] en [wethouder sociale zaken] heb ik de misstand ook bij het huis voor de Klokkenluiders gemeld.

Inmiddels ben ik op de hoogte van het personeels-handboek. Destijds was ik dat niet.

Inmiddels ben ik dus ook bekend met de daarin opgenomen regeling melding misstand. Toen niet.

Toen wist ik niet dat die regeling van toepassing was, nu wel.

Destijds heb ik niet bij de externe vertrouwenspersoon en bij de integriteitscoördinator gemeld.

Ik heb de misstand verschillende keren bij mijn leidinggevende en de directeur en de wethouder gemeld. Als dat niet genoeg is dan weet ik het ook niet meer. Ik antwoord dat op uw specifieke vraag waarom ik niet heb gerappelleerd naar aanleiding van de, in de woorden van mr. Dassen vermeende, melding.

Met woorden van gelijke strekking bedoel ik: "niet in de haak, corrupt, en het kan niet wat hier gebeurt."

De term klokkenluider heb ik in dat gesprek nooit genoemd."

6.5.2. [getuige 2 / controller van ISD] heeft de volgende verklaring afgelegd.

"Ik heb mij op het getuigenverhoor voorbereid door in gedachten nog eens het hele tijdspad na te lopen: Wanneer gebeurde wat en wanneer is dat geweest. Ik heb niet met een van de partijen of advocaten gesproken.

Het zal altijd eind september/oktober 2022 zijn geweest – ik was net terug van vakantie. Wij spraken elkaar toen weer voor het eerst. We praten dan altijd bij. [de werknemer] heeft toen voor het eerst met mij gesproken over dat project met stichting [stichting]. Hij zei mij dat er bedragen werden betaald die niet gedekt waren door een besluit.

Daarna gingen die gesprekken door. [de werknemer] heeft mij verteld dat hij hogerop is gegaan, uiteindelijk naar de directeur.

Ik herinner mij dat op een gegeven moment een aantal mensen bij elkaar is gekomen. Ik herinner mij dat omdat [de werknemer] mij dat heeft verteld. Volgens mij was daar ook de wethouder en de sectordirecteur bij, zeg maar het hele gremium wat daar zeggenschap over had. [de werknemer] heeft mij verteld dat hij daar heeft gezegd dat er naar

zijn mening sprake was van een misstand omdat er onder de betalingen geen besluit lag. De wethouder heeft toen volgens [de werknemer] aangegeven dat het problemen zou kunnen opleveren als het in de openbaarheid zou komen.

Niet lang na dat gesprek is [de werknemer], heeft hij mij verteld, geschorst door de gemeente. Daarna zijn er nog gesprekken geweest en dat heeft uiteindelijk geleid tot deze procedure.

Op vragen van mr. Borger antwoord ik als volgt: [de werknemer] heeft mij verteld in dat eerste gesprek na mijn vakantie dat hij naar zijn leidinggevende is gegaan omdat er zoals wij dat noemen geen onderlegger was voor die factuur.

Ik weet het niet meer, dat tijdsplan ben ik een beetje kwijt, maar ik denk dat [de werknemer] mij over dat gesprek in dat gremium van mensen die erover gingen heeft verteld in de zomer van 2023, maar ik durf daar geen uitspraak meer over te doen. Ik weet zeker dat het voor december 2023 was. Ik weet dat zo zeker omdat daarna ook die schorsingsprocedure in gang is gezet.

In mijn herinnering is het nog in 2022 geweest dat [de werknemer] mij heeft verteld dat hij het bij zijn directeur heeft gemeld.

Ja, ik wist absoluut dat [de werknemer] werkzaam was als advocaat-stagiair.

Op vragen van mr. Dassen antwoord ik als volgt: Als budgethouder ben je verantwoordelijk om te controleren dat er voor betalingen een grondslag is. Het is gebruikelijk navraag te doen als die ontbreekt.

[de werknemer] heeft geen bestanden of documenten hierover met mij gedeeld."

6.5.3. [getuige 3] heeft de volgende verklaring afgelegd.

"Ik heb mij op dit getuigenverhoor voorbereid door de zaak in gedachten nog eens na te lopen. Ik heb allang geen contact meer gehad met [de werknemer]. Ik ben niet op de hoogte van het verloop van de procedure, alleen dat er nu een hoger beroep is. Ik werd verrast door de brief van de advocaat of ik als getuige wilde optreden. Ik heb geen contact met de advocaten gehad, anders dan dat ik gister even heb gebeld om te vragen waar ik kon parkeren.

Het enige wat ik erover kan verklaren is dat [de werknemer] mij heeft verteld over het feit dat hij intern kenbaar heeft gemaakt dat er sprake zou kunnen zijn van misstanden. U vraagt mij wanneer dat is geweest. Ik weet nog dat wij een wandeling hebben gemaakt. Dat was het eerste contact over dit thema. Als iemand zou zeggen": "Dat is dan en

dan geweest", zou ik dat kunnen bevestigen of ontkennen, maar zelf weet ik dat niet meer.

Het verhaal van [de werknemer] was dat hij intern meldingen had gedaan dat er zaken niet helemaal liepen zoals zou moeten, maar dat er met die meldingen te weinig of niets werd gedaan. De meldingen gingen erover dat er volgens [de werknemer] met het geld niet gebeurde waar het voor bedoeld was en het dus te weinig rendement had. Het ging over [traject/therapie]. Als je intern constateert dat er iets aan de hand is mag je daar intern iets van zeggen, mits het onderbouwd is. Ik vind dat niet meer dan normaal.

In mijn optiek had in dat gesprek de teleurstelling over het niet gehoord worden bij [de werknemer] de overhand. Ik heb niet gezegd dat ik actie zou ondernemen. Ik heb geluisterd en gezegd dat ik het in de gaten zou houden. Dat is een containerbegrip, maar dat is wat ik gezegd heb.

Op vragen van mr. Borger antwoord ik als volgt:

U vraagt mij of ik in een jaartal kan uitdrukken wanneer [de werknemer] met mij heeft gesproken. Ik kijk in de agenda op mijn telefoon. Ik zie dat die voor augustus 2023 leeg is, dus dat kan ik niet controleren maar na augustus 2023 staat het er waarschijnlijk niet in.

Op het moment van het gesprek werkte [de werknemer] nog bij de gemeente.

Ja, ik heb er met wethouder [wethouder sociale zaken] over gesproken. Ik vind dat als iemand vanwege zijn werk zoiets aanklaagt, dat hij er dan niet de dupe van mag worden. [wethouder sociale zaken] antwoordde: "Dat klopt, maar ik kan er nu niets over zeggen omdat ik ook onderdeel ben van dat geheel."

[wethouder sociale zaken] zei in het gesprek tegen mij dat hij nog wel contact met [de werknemer] zou opnemen om het uit te praten, als de zaak achter de rug zou zijn. Verder heb ik geen contact meer met [wethouder sociale zaken] hierover gehad.

Ik heb puur inhoudelijk niet met [wethouder sociale zaken] over de kwestie gesproken. Ik heb niet bij [wethouder sociale zaken] geverifieerd of het verhaal van [de werknemer] inhoudelijk klopte.

Mr. Borger houdt mij voor dat hij een geluidsopname van mijn gesprek met [de werknemer] in de procedure heeft ingebracht. Ik zeg u dat dan hierbij een einde komt aan mijn getuigenverklaring. Ik ben daar niet van gediend dat een vriendschappelijk gesprek wordt opgenomen en wordt gebruikt. Ik vind dat onbestaanbaar.

Mr. Borger houdt mij voor dat ik op de geluidsoptname (die in het [dialect] is) gezegd heb dat [wethouder sociale zaken] als alles achter de rug zou zijn, zijn excuses zou aanbieden. Ik antwoord daarop dat ik niet weet in welke context dat is gezegd. Als je van tevoren weet dat het gesprek wordt opgenomen kun je het zo formuleren dat het antwoord vanzelfsprekend lijkt. Ik wil daar niet in trappen. Ik zou het in het [dialect] moeten terug horen om te horen in welke context dat is gezegd.

Mr. Borger houdt mij voor dat ik in het opgenomen gesprek tegen [de werknemer] zou hebben gezegd dat ik bij [wethouder sociale zaken] alles had geverifieerd. Ik kan mij dat niet herinneren. Bij nader inzien: ik heb geverifieerd of [de werknemer] die melding had gedaan, dat heb ik gedaan.

Jazeker, ik wist dat [de werknemer] werkzaam was als advocaat. Als vrienden bespreek je dat met elkaar, dat vind ik niet meer dan normaal.

Op vragen van mr. Dassen antwoord ik als volgt:

De term klokkenluider is in dat eerste gesprek inderdaad gevallen. Eigenlijk kwam die van mij af. Ik zei: "Als je zoiets aan de kaak stelt dan ben je eigenlijk een klokkenluider."

Als je iets constateert dat niet zijn juistheid heeft in de ogen van, in dit geval de ambtenaar, en je gaat daarmee intern aan de slag, dan ben je in mijn ogen een klokkenluider. Dat bedoel ik met 'zoiets'. Dat heb ik in dat gesprek tegen hem gezegd, ik weet zelfs nog waar we liepen, achter de [locatie 1], de [straat]. Ik weet alleen de tijd niet meer.

Voor zover ik mij herinner reageerde [de werknemer], noem het maar laconiek, bevestigend, zo van: "Ja, klokkenluider", of zoiets."

6.5.4. [wethouder sociale zaken] heeft de volgende verklaring afgelegd.

"Ik heb mij op dit getuigenverhoor voorbereid door het hele dossier nog eens door te nemen. Ik ben er pas na de verkiezingen bij betrokken geraakt. Ik heb ook ambtenaren, onder wie [betrokkene 1 / ambtenaar], gevraagd dingen te verhelderen die voor mij niet duidelijk waren. Ik heb niet met een van de advocaten gesproken.

Los van de wekelijkse rwo's (regulier wethouders overleg) heb ik bij twee gelegenheden met [de werknemer] over de kwestie gesproken.

De eerste keer was in november 2022. [de werknemer] zei toen dat hij veel zorgen had over [traject/therapie]. Dingen waren niet zoals ze moesten zijn volgens hem. Hij noemde twee aspecten: de directeur had een collegenota niet ondertekend en er werden volgens [de werknemer] daardoor gelden

overgemaakt wat niet conform was. Over dat eerste: ik ben dat nagegaan en een directeur hoeft een collegenota niet altijd te ondertekenen. Zo kan ik ook contrair gaan als ik het met een advies niet eens ben. En over die betalingen: op het moment dat er een overeenkomst is gesloten op grond waarvan de ene partij diensten levert, dan vloeien daar facturen uit voort die betaald moeten worden.

In de wekelijkse rwo's is [traject/therapie] geregeld onderwerp van gesprek geweest. [de werknemer] was daar als controller bij betrokken en daar zijn best onderwerpen besproken.

Het tweede moment was in oktober 2023, om precies te zijn op 13 oktober – ik heb daar een afspraak van in mijn agenda staan. [de werknemer] kwam naar mij toe en zei dat hij het onprettig vond. Mensen hadden gezegd dat hij niet voor alles naar de wethouder moest lopen. Ik heb gezegd dat hij die mensen dan maar naar mij toe moest sturen. Als iemand uit hoofde van zijn functie naar mij toe komt dan moet hij dat zonder meer kunnen doen.

Tweede onderwerp was dat [de werknemer] raar benaderd werd door collega's. Ik heb gezegd dat ik daar geen rol in kon spelen en dat hij dat met de leidinggevende moest opnemen. Het gaat dan immers om een conflict met collega's.

Dat is eigenlijk hetgeen ik aan deze zaak kan bijdragen.

In het gesprek in oktober 2023 is het niet over [traject/therapie] gegaan om de simpele reden dat dat contract toen al opgezegd was.

Misschien is het goed om toe te voegen dat ik na het gesprek van november 2022 in december met [directeur] naar [traject/therapie] ben gegaan. Daar hebben we besproken dat zaken moesten verbeteren. Daarna is het benaderen van mensen op een andere wijze gegaan. Ook hebben we afgesproken dat in februari een evaluatie van de eerste periode zou plaatsvinden.

In februari heeft de eerste evaluatie plaatsgevonden. Daarin hebben we gezegd dat we over de resultaten ontevreden waren. Dingen moesten verbeteren. Op dat moment was stoppen geen optie omdat [traject/therapie] had gezegd het contract te willen afmaken. Daarmee werd eigenlijk de juridische sabbel getrokken.

In de eerste evaluatie heb ik gezegd als er geen verbetering zou optreden we het contract niet zouden verlengen. Daarna is er een ander soort aanpak gedaan. Uit de tweede evaluatie bleek dat mensen die ziek waren wel baat bij de therapie hadden, maar mensen vanuit de participatiewet niet. Baat

in de zin dat die mensen zich gezonder en fitter voelden, maar niet in die zin dat zij uitstroomden naar een reguliere baan.

Op vragen van mr. Borger antwoord ik als volgt:

Na het gesprek met [de werknemer] in november 2022 heb ik overlegd met de gemeentesecretaris om navraag te doen dat de directeur de collegenota niet had ondertekend. En ik ben met de directeur naar [traject/therapie] gegaan. Er is geen gesprek met de directeur, waar ook [de werknemer] aanwezig was, geweest. Althans dat kan ik mij niet herinneren.

Ter verduidelijking zeg ik nog dat we met [traject/therapie] hebben besproken dat hij niet kris kras door de organisatie moest fietsen. Er waren namelijk drie onderdelen betrokken: Vie vitaal, Participatie en P&O. We hebben afspraken gemaakt waarvoor hij bij wie moest zijn.

Ik ken inderdaad de heer [getuige 3]. Die is naar mij toegekomen over het dossier [de werknemer]. Dat gesprek vond plaats in het bijzijn van zijn fractievoorzitter en mevrouw [lid van fractie Burgerbelangen]. Dat zijn twee leden van fractie Burgerbelangen. Mijn fractievoorzitter was er ook bij, de heer [fractievoorzitter]. Daarin zei [getuige 3] dat ik mijn excuses aan [de werknemer] moest aanbieden. Ik heb gezegd dat ik geen behoefte had om contact met [de werknemer] op te nemen nu de zaak onder de rechter was. Ik heb ook gezegd: "Waarvoor moet ik excuses aanbieden."

Ik heb de heer [getuige 3] naar waarheid verteld dat [de werknemer] bij mij was gekomen over het niet ondertekend zijn van de collegenota en de vraag dat [de werknemer] ervanuit ging dat daar wellicht betalingen plaatsvonden die niet in de haak waren.

Of de opmerking van [de werknemer] dat mensen zeiden dat hij niet met alles naar de wethouder moest lopen ging over [traject/therapie], weet ik niet. Ik was immers niet bij die gesprekken. Dat ging over [de werknemer]'s directe collega's bij hem op de werkvloer, die ook regelmatig in de rwo aansloten. Daar is ook altijd een leidinggevende bij.

Mr. Borger vraagt mij of ik ooit tegen [de werknemer] heb gezegd dat als hij last van het dossier zou krijgen, ik ervoor zou gaan liggen. Iedere ambtenaar moet bij mij kunnen komen als hij iets te bespreken heeft. In die zin heb ik gezegd dat als iemand daar moeite mee had hij die dan maar naar mij moest sturen.

Ik wist niet dat [de werknemer] werkzaam was als advocaat. Dat heb ik pas naderhand vernomen. Ik

wist wel dat hij een opleiding tot advocaat had gevolgd.

Ja, ik heb [de werknemer] wel eens om juridisch advies gevraagd.

Op vragen van mr. Dassen antwoord ik als volgt:

Voor zover ik mij kan herinneren heeft [de werknemer] tegen mij niet de term misstand en ook niet de term klokkenluider gebruikt."

6.5.5. [getuige 5 / hoofd van werk en inkomen] heeft de volgende verklaring afgelegd.

"Als voorbereiding op het getuigenverhoor heb ik mijn eigen gedachten nagelopen en ook heb ik in mijn agenda nagekeken. Ook heb ik met een van de andere getuigen, mw. [getuige 8 / beleidsmedewerkster], bij de koffieautomaat even gepraat. Dat ik zou hebben overlegd is al teveel gezegd. Ook heb ik, toen ik de oproep kreeg, dhr. [betrokkene 1 / ambtenaar] gevraagd wat ik kon verwachten.

Een melding van een misstand is mij niet bekend. [de werknemer] en ik zaten samen in dit project. Wij hebben daarover een aantal keren gesproken om problemen die zich voordeden op te lossen. Overigens samen met vele anderen.

Op vragen van mr. Borger antwoord ik als volgt:

Ik weet dat de wet bescherming klokkenluiders ook getuigen beschermt. Ik vrees niet voor consequenties door mijn verklaring.

Ik ben sinds 1 januari 2024 hoofd van werk en inkomen. Daarvoor was ik clusterleider werk en inkomen. In die functie deed ik de operationele aansturing van het cluster. Het cluster houdt zich bezig met verstrekken van bijstandsuitkeringen en het begeleiden van mensen richting participatie in de maatschappij in welke vorm dan ook. Daarnaast houdt het cluster zich bezig met inburgering en vroeg signalering van schulden.

Ja, ik ben verantwoordelijk voor het coderen/accorderen van facturen. Daarachter zit dan nog de budgethouder die finaal accordeert.

Ik weet niet zeker wie in 2022/2023 de budgethouder was. Logisch geredeneerd zou dat het toenmalige afdelingshoofd [toenmalige afdelingshoofd] zijn geweest, maar dat weet ik niet zeker.

[de werknemer] zat bij het bedrijfsbureau. Hij was verantwoordelijk voor het overzicht en de controle op de budgetten. Dat was ook in dit project zijn eerste rol. Hij heeft aan de bel getrokken en gesignaleerd dat er tekorten waren. Dat is toen ook opgepakt in het projectteam of in de lijn, dat weet ik niet precies.

Als ik het projectteam noem, dan bedoel ik de mensen die zich er vooral mee bezig hielden. Dat was ik,

mevrouw [getuige 8 / beleidsmedewerkster], [directeur] en [de werknemer].

De problemen die opgelost moesten worden waar ik het eerder over had, hielden verband met het feit dat het een nieuw, innovatief project was. Dat had zo zijn uitdagingen. Ikzelf was er in een vroeg stadium bij betrokken en toen pas later weer. We hadden ook te maken met een partij die soms een andere interpretatie aan de overeenkomst die wij hadden gesloten gaf. Daar moesten we dan zowel intern als met die partij het gesprek over aangaan: hoe hebben we dat nou bedoeld?

U vraagt mij wanneer ik dan precies bij het project betrokken was. Dan moet ik gokken. Ik denk de eerste keer zomer 2021 en de tweede keer voorjaar/zomer 2022, maar ik weet het niet zeker.

U vraagt mij naar de interpretatieverschillen. De afspraak was dat wij pre-analyses en maximaal 25 trajecten/therapieën zouden afnemen. Ik vond het van belang dat wij zelf een stem in de selectie van de kandidaten zouden hebben. Daar moesten we dan het gesprek over aangaan. Die aantallen zeg ik overigens uit mijn hoofd.

De aantallen hadden natuurlijk gevolgen voor wat er gefactureerd werd.

Als er facturen komen, komt dat natuurlijk bij budget terecht, onder andere bij [de werknemer], maar niet alleen bij hem. Bijvoorbeeld ook bij de directeur.

U vraagt waar ik dan met [de werknemer] over heb gesproken. Ik moest periodiek een overzicht van de stand van zaken afgeven. Dat gaf [de werknemer] mij dan. Wat ik verder 1 op 1 met [de werknemer] heb besproken, kan ik niet 1 op 1 terughalen.

Ja, ik ben, twee keer, met [de werknemer] gaan lunchen. 1 keer op de markt en 1 keer bij [locatie 2]. Tijden de eerste lunch heb ik volgens mij zeker niet over stichting [stichting] gesproken. Van de tweede keer kan ik mij herinneren, de vakantie in Kroatië en de werkgroep voor het ontwikkelcentrum. Het zou best kunnen dat het toen ook over stichting [stichting] ging, maar dat weet ik niet meer.

Ik kan mij inderdaad een bespreking op het kantoor van wethouder [wethouder sociale zaken] herinneren, met anderen. Ik weet niet meer wanneer dat was.

Voor zover ik mij herinner was [de werknemer] daarbij, [toenmalige afdelingshoofd], gemeentesecretaris [betrokkene 2 / gemeentesecretaris], ik neem aan [wethouder sociale zaken] als het op zijn kamer was, en daar stopt het voor mij even.

Die bespreking was vroeger in het traject. Daar hebben we het signaal omhoog gebracht: let op. Er was sprake van rendementsdenken, waarbij de gedachte is: uitstroom is besparing. Het was de vraag of dat wel zo zou gaan en of dat zou passen bij de doelgroep. Er is besproken of er andere groepen binnen het sociale domein in aanmerking zouden komen, maar besloten is om dat niet te doen.

U vraagt of de burgemeester betrokken is geweest. Inhoudelijk kan ik me herinneren dat bij uitreiking van certificaten van een empowerment traject de burgemeester heeft gevraagd of deze mensen konden doorstromen naar het [stichting] traject. Mijn antwoord was dat we die mensen hadden gescreend en dat was prima. Overigens kreeg ik de vraag niet direct van de burgemeester, daar zat iemand tussen.

De burgemeester heeft nooit bij mij geïnformeerd over de betaling van de facturen van [stichting] / [traject/therapie].

Op vragen van mr. Dassen antwoord ik als volgt: Bij mijn weten heeft [de werknemer] in gesprekken met mij nooit de term 'Klokkenluider' gehanteerd." 6.5.6. [getuige 6] heeft de volgende verklaring afgelegd.

"Ik heb mij helemaal niet voorbereid op dit getuigenverhoor. Ik heb in de oproep gelezen waar het over ging. Ik ben helemaal niet betrokken geweest bij dit dossier. Dus ik ben vooral benieuwd.

Ik kan er niets over verklaren. Ik heb er geen werkzaamheden voor gedaan. Ik zou het niet weten.

Op vragen van mr. Borger antwoord ik:

Tot mijn werkzaamheden behoort het verwerken van facturen in de boekhouding.

Ik heb in dat kader geen facturen van stichting [stichting] verwerkt.

Ik had regelmatig contact met [de werknemer]. Hij moest mij documenten aangeven onder mijn verantwoordelijkheid voor de interne controle van het bedrijfsbureau. Dat is voor de accountant.

[de werknemer] uitte weleens zijn ongenoegen, maar hij was business controller. Dan moet je juist de goede vragen stellen. Voor mij was het niet meer dan werkgerelateerd.

Het kan zijn dat hij in dat kader ook wel eens iets over [traject/therapie] heeft gezegd, maar dat kan ik nu niet voluit beamen.

Ik kan mij inderdaad herinneren dat we in december 2023 koffie hebben gedronken in een café. Een wandeling hebben wij absoluut niet gemaakt.

[de werknemer] vertelde, nogmaals, zoveel. Ik kan nu echt niet zeggen dat hij toen iets over stichting [stichting] heeft gezegd.

Op vragen van mr. Dassen antwoord ik als volgt:

Dhr. [de werknemer] heeft in mijn richting in relatie tot stichting [stichting] nooit de term 'klokken-luider' gebruikt."

6.5.7. [getuige 7] heeft de volgende verklaring afgelegd.

"Ik wist niet zo goed waar ik mij op moest voorbereiden. Dat heb ik dus ook eigenlijk niet gedaan.

Stichting [stichting] is bij mij bekend als [traject/therapie]. Daar heb ik over in de krant gelezen. Volgens mij in 2023 is het daar wel over gegaan en er werd op de afdeling over gesproken dat hij therapie aanbood aan mensen met een bijstandsuitkering. Die zouden dan zo goed mogelijk worden geholpen om aan de slag te raken. [traject/therapie] trad er ook in mee in openbaarheid, maakte er als het ware reclame mee. Dat zijn mijn woorden, maar zo heb ik het wel ervaren.

U vraagt mij of er op de afdeling werd gesproken over wat er mis ging in het traject. Voor zover ik mij herinner, werd besproken dat het aantal mensen dat uitstroomde uit de bijstand aan de magere kant was.

Dat werd met meerdere collega's besproken. Ik herinner mij niet dat er een formele vergadering aan gewijd werd.

In 2023 was ik werkzaam bij het sociaal domein. In die rol had ik contact met [de werknemer]. Als ik een nota schreef, stemde ik met hem af of er financiële ruimte was. Over het dossier [traject/therapie] heb ik geen werkcontact met [de werknemer] gehad.

Ik heb toen ik hoorde van [traject/therapie] in het openbare BIG-register gekeken of hij een BIG-registratie heeft. En dat bleek niet zo te zijn. Dat heb ik ook benoemd tegen [de werknemer].

Verder heb ik met [de werknemer] zeker 1 keer besproken dat bij mij op de afdeling het verhaal ging dat de resultaten van de therapie aan de magere kant waren. Of dat 1 op 1 was of in de context met collega's, weet ik niet meer zeker. Het moet voor oktober 2023 zijn geweest, want toen kreeg ik een andere rol. Ik ben op 1 maart 2022 bij de gemeente begonnen. Of het kort daarna of langer daarna is geweest, kan ik me niet herinneren.

Op vragen van mr. Borger antwoord ik als volgt:

Een tijd later dan toen ik de BIG-registratie had gecontroleerd, heeft [de werknemer] zijn zorgen geuit. In mijn herinnering ging dat erover dat de

resultaten van de therapie achterbleven. Of dat 1 op 1 was of in een ruimer verband, weet ik niet meer.

Later heeft [de werknemer] nog een keer zijn zorgen geuit. U vraagt wanneer dat is geweest. Ik moet gissen, ik weet het niet. Eind 2024? Dat was toen wij collega's waren.

Ik heb inderdaad koffie met [de werknemer] gedronken in [locatie 3] in [plaats 2]. Dat was 2 januari 2025. Aanleiding was dat ik eerder [de werknemer] in contact met mijn dochter heb gebracht voor juridisch advies. Ik wist dat [de werknemer] advocaat was. [de werknemer] was toen nog werkzaam bij de gemeente. Naar aanleiding daarvan hebben we afgesproken een keer koffie te gaan drinken. [de werknemer] heeft mij toen geïnformeerd dat er een zaak liep en hij heeft mij gevraagd of ik wilde getuigen. Toen [de werknemer] mij vroeg om te getuigen, schrok ik. Ik maakte mij zorgen. Aan de linkerkant zit mijn werkgever.

Op vragen van mr. Dassen antwoord ik als volgt:

Toen [de werknemer] mij in januari 2025 vroeg om te getuigen, heeft hij, als ik het me goed herinner, gezegd dat hij een misstand heeft gemeld. Hij was voorbij het huis van Klokkenluiders geweest. Hij had een conflict met de gemeente en hij moest aantonen dat hij een mistoestand heeft gemeld voor hij naar het huis voor Klokkenluiders ging. Dat is in mijn beleving/herinnering.

Ik herinner mij niet dat [de werknemer] eerder, voor oktober 2023, heeft gezegd dat hij een misstand heeft gemeld.

Ik herinner mij ook niet dat hij voor oktober 2023 tegen mij het woord 'Klokkenluider' heeft genoemd."

6.5.8. [getuige 8 / beleidsmedewerkster] heeft de volgende verklaring afgelegd.

"Ik heb mij op dit getuigenverhoor voorbereid door in mijn hoofd nog eens af te spelen hoe het gegaan is. Ik heb niet speciaal met mensen gesproken anders dan dat ik gehoord heb dat ook anderen opgeroepen waren. Mijn werkgever heeft mij gezegd dat ik er gewoon heen moest gaan en mijn eigen verhaal moest vertellen. En ik ben nagegaan op welke momenten ik contact heb gehad met [de werknemer].

Ik kan mij herinneren dat er een mailwisseling is geweest die begonnen vanuit dhr. [de werknemer] naar mij. Die eindigde met een uitnodiging vanuit mijn kant om verder in gesprek te gaan. Dat gesprek heeft niet plaatsgevonden. Tussentijd zijn er vragen gesteld waar ik antwoord op heb gegeven. Dat ging erover waarvan bedragen betaald moesten worden

en of stichting [stichting] al bestond op het moment dat de overeenkomst werd gesloten. Verder zou ik moeten graven in mijn geheugen. Die mailwisseling is beschikbaar. Het kan zijn dat ik me onderdelen daarvan niet kan herinneren. Ik weet nog dat ik heb verwezen naar een aantal collegebesluiten die genomen zijn. Ik denk ook naar een raadsinfobrief. Ook hebben [de werknemer] en ik tijdens een kerstviering, dat zal in 2022 geweest zijn, over [stichting] gesproken. Ik weet niet meer precies waar dat over ging, maar daar was het ook niet de setting voor.

Eerder, dat zal ergens begin 2022 zijn geweest denk ik, heb ik met [de werknemer] contact gehad over de financiering van een haalbaarheidsonderzoek. Dat moest betaald worden voordat de gemeenteraad een besluit zou nemen voor een definitieve financiering voor het onderzoek.

In mijn agenda heb ik ook nog een afspraak met [de werknemer] en dhr. [getuige 5 / hoofd van werk en inkomen] in januari 2023 teruggevonden. Ik denk dat die niet is doorgegaan, in ieder geval herinner ik mij daar niets meer van.

Op vragen van mr. Borger antwoord ik als volgt:

De mailwisseling waarover ik sprak, zal eind 2022 hebben plaatsgevonden. Ik herinner mij niet een bespreking op de kamer van wethouder [wethouder sociale zaken], ook eind 2022.

Dhr. [de werknemer] heeft zeker kritische vragen gesteld, zoals ook anderen dat gedaan hebben.

Dat waren vragen zoals die ook in de mailwisseling waren gesteld: waar moet het van betaald worden, bestond de stichting al? Dat soort vragen. Bij mij komt ook nu naar boven dat in de mail de vraag is gesteld waarom het deze therapie moest zijn en waarom geen andere.

[de werknemer] heeft ook gevraagd naar toetsing en besluitvorming. Dat heb ik beantwoord door te verwijzen naar collegebesluiten.

Op vragen van mr. Dassen antwoord ik als volgt:

[de werknemer] heeft naar mij nooit de term 'Klokenluider' gehanteerd."

Verklaring [de werknemer]

6.6.1. Op de verklaring die [de werknemer] als getuige heeft afgelegd is op grond van artikel XILA Wet vereenvoudiging en modernisering bewijsrecht artikel 164 Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering (Rv) oud van toepassing. Zijn verklaring, als partijgetuige, kan op grond van lid 2 van die bepaling geen bewijs in zijn voordeel opleve-

ren, tenzij die strekt tot aanvulling van onvolledig bewijs.

6.6.2. Uit de verklaring van [de werknemer] volgt dat hij volgens eigen zeggen in augustus/september 2022 bij zijn direct-leidinggevende [direct leidinggevende] melding heeft gedaan van een misstand:

"In augustus/september 2022 heb ik bij mijn direct leidinggevende [direct leidinggevende] een melding gedaan van een misstand of woorden van gelijke strekking. (...) Met woorden van gelijke strekking bedoel ik: "niet in de haak, corrupt, en het kan niet wat hier gebeurt."

Geen van de andere getuigen hebben iets verklaard dat steun biedt aan de stelling dat [de werknemer] in augustus/september 2022 bij [direct leidinggevende] melding heeft gedaan van (het vermoeden van) een misstand, al dan niet met het bezigen van de termen 'misstand', 'niet in de haak' of 'corrupt'. Alleen op grond van de verklaring van [de werknemer] kan het hof de melding bij [direct leidinggevende] niet vaststellen.

De korte passages die [de werknemer] in zijn memorie na getuigenverhoor citeert uit de door de gemeente bij het verzoekschrift in eerste aanleg in het geding gebrachte verslagen van de gesprekken met [direct leidinggevende], [directeur] en mr. Dassen op 18 december 2023 en (tevens in het bijzijn van mr. Borger en [betrokkene 1 / ambtenaar]) op 11 januari 2024 leiden niet tot een ander oordeel. Die gesprekken vonden plaats op instigatie van de gemeente, nadat die had ontdekt dat [de werknemer] werkzaam was als advocaat bij [bedrijf 2 / advocatenkantoor]. [de werknemer] is daarin indringend aangesproken op zijn integriteit. In reactie daarop heeft hij geschermd met een door hem niet met name genoemde "hele andere kwestie", waarover hij niets wilde zeggen maar waarover hij eerder met [direct leidinggevende] zei te hebben gesproken. [direct leidinggevende] heeft in het gesprek van 11 januari 2024 gezegd: "Ja maar nu weet ik waar je het over hebt." Dat [de werknemer] eerder bij [direct leidinggevende] en/of [directeur] het vermoeden van een misstand als bedoeld in de Wbk met betrekking tot Stichting [stichting] heeft gemeld blijkt daaruit niet. [direct leidinggevende] en [directeur] hadden daarover mogelijk een verklaring kunnen afleggen, maar [de werknemer], op wie de bewijslast rust, heeft hen niet als getuige voorgebracht. Het hof voegt daar ten overvloede aan toe dat het gesprek van 11 januari 2024 plaatsvond nadat [de

werknemer], op 5 januari 2024, al was geschorst. Het vermoeden van artikel 17eb Wbk (zie rov. 3.6.4.2. van de tussenbeschikking) kan dus geen betrekking hebben op de schorsing voor zover [de werknemer] de melding op 11 januari 2024 zou hebben gedaan. Dat de melding, als [de werknemer] die op 11 januari 2024 zou hebben gedaan, wel een rol zou hebben gespeeld bij het starten van de ontbindingsprocedure tegen [de werknemer] is, mede in het licht van hoe het hof de getuigenverklaringen waardeert (zie rov. 6.14.), niet althans onvoldoende onderbouwd gesteld door [de werknemer] en het hof verwerpt die stelling dan ook.

6.6.3. [de werknemer] verklaart voorts dat hij de melding van een misstand in november 2022 bij wethouder [wethouder sociale zaken] heeft gedaan:

“Vervolgens sluimerde het door. Er werden maandelijks grote bedragen betaald. Op een gegeven moment ben ik zelf in het zaakssysteem gaan graven om te zien wat ik erover kon terugvinden. Ik stuitte op een email, die de demissionaire wethouder op zijn laatste dag had ondertekend. Dat is vreemd. Omstreeks november 2022 heb ik wethouder [wethouder sociale zaken] op de hoogte gebracht.”

[wethouder sociale zaken] verklaart daarover:

“Los van de wekelijkse rwo's (regulier wethouders overleg) heb ik bij twee gelegenheden met [de werknemer] over de kwestie gesproken.

De eerste keer was in november 2022. [de werknemer] zei toen dat hij veel zorgen had over [traject/therapie]. Dingen waren niet zoals ze moesten zijn volgens hem. Hij noemde twee aspecten: de directeur had een collegenota niet ondertekend en er werden volgens [de werknemer] daardoor gelden overgemaakt wat niet conform was. Over dat eerste: ik ben dat nagegaan en een directeur hoeft een collegenota niet altijd te ondertekenen. Zo kan ik ook contrair gaan als ik het met een advies niet eens ben. En over die betalingen: op het moment dat er een overeenkomst is gesloten op grond waarvan de ene partij diensten levert, dan vloeien daar facturen uit voort die betaald moeten worden.”

Uit die verklaringen, in onderlinge samenhang bezien, blijkt het volgende. [de werknemer] heeft bij [wethouder sociale zaken] aangekaart a) dat diens voorganger op zijn laatste werkdag door het ondertekenen van een e-mail een verplichting (naar het hof begrijpt: ten opzichte van [traject/therapie]) was aangegaan en b) dat de directeur

een collegenota niet had ondertekend, waardoor volgens [de werknemer] de betalingen (naar het hof begrijpt: aan [traject/therapie]) “niet conform” waren. [wethouder sociale zaken] heeft daarop gezegd dat een directeur een collegenota niet altijd hoeft te ondertekenen, dat er een overeenkomst was gesloten en dat daar dus betalingsverplichtingen uit voortvloeiden.

Naar het oordeel van het hof is dat een gesprek dat valt binnen de kaders van de ambtenaar die in de uitoefening van zijn functie zijn zorgen over een dossier deelt met de politiek verantwoordelijke wethouder. Het hof merkt dat niet aan als een melding van het vermoeden van een misstand als bedoeld in de Wbk. Bovendien zegt het ontbreken van een handtekening onder een collegenota niets over de rechtmatigheid van een collegebesluit en is dat op zichzelf niet een misstand – de gemeente heeft daar terecht op gewezen.

Met uitzondering van [getuige 3], zie rov. 6.8. hierna, heeft geen van de andere getuigen iets verklaard dat steun biedt aan de stelling dat [de werknemer] in november 2022 bij [wethouder sociale zaken] melding heeft gedaan van (het vermoeden van) een misstand. Dat kan het hof dus niet vaststellen.

6.6.4. Uit hetgeen [de werknemer] verklaart over het gesprek tussen [wethouder sociale zaken] en “de ambtelijke top” blijkt evenmin van een melding door [de werknemer] van een (vermoeden van een) misstand. Hij beschrijft in zijn verklaring uitlatingen door andere gespreksdeelnemers, maar verklaart niets over zijn eigen inbreng. Ook de andere getuigen doen dat niet. Ook voor het overige heeft zijn verklaring geen betrekking op (een) melding (-en) van (het vermoeden van) een misstand door hem. [de werknemer]’s verklaring kan in zoverre niet strekken ter aanvulling van onvolledig bewijs omtrent een melding van (het vermoeden van) een misstand door hem.

Verklaring [getuige 2 / controller van ISD]

6.7. [getuige 2 / controller van ISD] is, zo blijkt uit zijn verklaring, niet aanwezig geweest bij een door [de werknemer] gedane melding van een misstand, maar verklaart over wat [de werknemer] aan hem heeft verteld over “dat project met stichting [stichting]”:

“[de werknemer] heeft mij verteld dat hij hoger op is gegaan, uiteindelijk naar de directeur. (...) Ik herinner mij dat op een gegeven moment een aantal mensen bij elkaar is gekomen. Ik herinner mij dat

omdat [de werknemer] mij dat heeft verteld. Volgens mij was daar ook de wethouder en de sectordirecteur bij, zeg maar het hele gremium wat daar zeggenschap over had. [de werknemer] heeft mij verteld dat hij daar heeft gezegd dat er naar zijn mening sprake was van een misstand omdat er onder de betalingen geen besluit lag. De wethouder heeft toen volgens [de werknemer] aangegeven dat het problemen zou kunnen opleveren als het in de openbaarheid zou komen.”

Op grond van artikel 163 Rv kan zijn verklaring alleen als bewijs dienen voor wat [de werknemer] aan hem heeft verteld – en niet van wat [de werknemer] bij de gemeente (wel of niet) heeft gemeld. Dat laatste is hem niet uit eigen waarneming bekend, zo volgt uit zijn verklaring.

Verklaring [getuige 3]

6.8. [getuige 3] verklaart:

“Het enige wat ik erover kan verklaren is dat [de werknemer] mij heeft verteld over het feit dat hij intern kenbaar heeft gemaakt dat er sprake zou kunnen zijn van misstanden. (...) Het verhaal van [de werknemer] was dat hij intern meldingen had gedaan dat er zaken niet helemaal liepen zoals zou moeten, maar dat er met die meldingen te weinig of niets werd gedaan. De meldingen gingen erover dat er volgens [de werknemer] met het geld niet gebeurde waar het voor bedoeld was en het dus te weinig rendement had. Het ging over [traject/therapie]. Als je intern constateert dat er zoiets aan de hand is mag je daar intern iets van zeggen, mits het onderbouwd is. Ik vind dat niet meer dan normaal.”

Ook voor de verklaring van [getuige 3] geldt dat die op grond van artikel 163 Rv alleen als bewijs kan dienen voor wat [de werknemer] aan hem heeft verteld – en niet van wat [de werknemer] bij de gemeente (wel of niet) heeft gemeld. Dat laatste is hem niet uit eigen waarneming bekend, zo volgt uit zijn verklaring. Het hof voegt daar aan toe dat uit de verklaring niet blijkt dat [de werknemer] hem heeft verteld dat hij een melding van een misstand als bedoeld in de Wbk had gedaan, maar alleen dat hij meldingen had gedaan “dat er zaken niet helemaal liepen zoals zou moeten” en “dat er volgens [de werknemer] met het geld niet gebeurde waar het voor bedoeld was en het dus te weinig rendement had”. Dat is niet de melding van een (vermoeden van een) misstand als bedoeld in de Wbk. Dat [getuige 3] op grond daarvan zelf tegen [de werknemer] heeft gezegd dat die dan “eigenlijk een klokkenluider” was, maakt dat niet anders.

[getuige 3] verklaart voorts:

“Ja, ik heb er met wethouder [wethouder sociale zaken] over gesproken. Ik vind dat als iemand vanwege zijn werk zoiets aankaart, dat hij er dan niet de dupe van mag worden. [wethouder sociale zaken] antwoordde: “Dat klopt, maar ik kan er nu niets over zeggen omdat ik ook onderdeel ben van dat geheel.”

[wethouder sociale zaken] zei in het gesprek tegen mij dat hij nog wel contact met [de werknemer] zou opnemen om het uit te praten, als de zaak achter de rug zou zijn. Verder heb ik geen contact meer met [wethouder sociale zaken] hierover gehad.

Ik heb puur inhoudelijk niet met [wethouder sociale zaken] over de kwestie gesproken. Ik heb niet bij [wethouder sociale zaken] geverifieerd of het verhaal van [de werknemer] inhoudelijk klopte.”

Daaruit kan worden afgeleid dat [de werknemer] er met [wethouder sociale zaken] over had gesproken dat in zijn ogen het geld niet goed besteed was. [getuige 3] heeft volgens zijn verklaring daarna aan [wethouder sociale zaken] voorgehouden dat [de werknemer] er niet de dupe van mocht worden dat hij dat had aangekaart en dat [wethouder sociale zaken] dat beaamde maar er verder niets over wilde zeggen. Ook daaruit blijkt niet dat [de werknemer] aan [wethouder sociale zaken] een (vermoeden van een) misstand als bedoeld in de Wbk heeft gemeld.

Verklaring [wethouder sociale zaken]

6.9. De verklaring van [wethouder sociale zaken] is hiervoor onder 6.6.3. al deels aan de orde geweest. Het hof heeft daar geconcludeerd dat daaruit niet blijkt dat [de werknemer] bij [wethouder sociale zaken] een melding van een misstand als bedoeld in de Wbk, al deels aan de orde geweest. Het hof heeft daar geconcludeerd dat daaruit niet blijkt dat [de werknemer] bij [wethouder sociale zaken] een melding van een misstand als bedoeld in de Wbk heeft gedaan. [wethouder sociale zaken] verklaart voorts:

“In de wekelijkse rwo’s is [traject/therapie] geregeld onderwerp van gesprek geweest. [de werknemer] was daar als controller bij betrokken en daar zijn best onderwerpen besproken.

Het tweede moment was in oktober 2023, om precies te zijn op 13 oktober – ik heb daar een afspraak van in mijn agenda staan. [de werknemer] kwam naar mij toe en zei dat hij het onprettig vond. Mensen hadden gezegd dat hij niet voor alles naar de wethouder moest lopen. Ik heb gezegd dat hij die

mensen dan maar naar mij toe moest sturen. Als iemand uit hoofde van zijn functie naar mij toe komt dan moet hij dat zonder meer kunnen doen. (...)

In het gesprek in oktober 2023 is het niet over [traject/therapie] gegaan om de simpele reden dat dat contract toen al opgezegd was.

Daaruit blijkt niet een melding van een misstand. Voor het overige verklaart [wethouder sociale zaken] niet over gesprekken met [de werknemer] waarin die (wel of niet) melding van een (vermoeden van een) misstand heeft gedaan, maar over acties die hij zelf nadien heeft ondernomen. Hij verklaart:

“Misschien is het goed om toe te voegen dat ik na het gesprek van november 2022 in december met [directeur] naar [traject/therapie] ben gegaan. Daar hebben we besproken dat zaken moesten verbeteren. Daarna is het benaderen van mensen op een andere wijze gegaan. Ook hebben we afgesproken dat in februari een evaluatie van de eerste periode zou plaatsvinden.

(...)

Ik ken inderdaad de heer [getuige 3]. Die is naar mij toegekomen over het dossier [de werknemer]. Dat gesprek vond plaats in het bijzijn van zijn fractievoorzitter en mevrouw [lid van fractie Burgerbelangen]. Dat zijn twee leden van fractie Burgerbelangen. Mijn fractievoorzitter was er ook bij, de heer [fractievoorzitter]. Daarin zei [getuige 3] dat ik mijn excuses aan [de werknemer] moest aanbieden. Ik heb gezegd dat ik geen behoefte had om contact met [de werknemer] op te nemen nu de zaak onder de rechter was. Ik heb ook gezegd: “Waarvoor moet ik excuses aanbieden.”

Ik heb de heer [getuige 3] naar waarheid verteld dat [de werknemer] bij mij was gekomen over het niet ondertekend zijn van de collegenota en de vraag dat [de werknemer] ervanuit ging dat daar wellicht betalingen plaatsvonden die niet in de haak waren.”

Anders dan [de werknemer] leest het hof hierin niet de bevestiging van [wethouder sociale zaken] aan [getuige 3] dat [de werknemer] (het vermoeden van) een misstand aan hem had gemeld. [getuige 3] is volgens [wethouder sociale zaken] met anderen naar hem toegekomen. [wethouder sociale zaken] heeft, zo verklaart hij, aan [getuige 3] verteld dat [de werknemer] bij hem was gekomen over het niet ondertekend zijn van de collegenota en het wellicht plaatsvinden van betalingen die niet in de haak waren. Daarvan heeft het hof hier-

voor in rov. 6.6.3. geoordeeld dat dat niet een melding van (het vermoeden van) een misstand als bedoeld in de Wbk. geoordeeld dat dat niet een melding van (het vermoeden van) een misstand als bedoeld in de is.

Verklaring [getuige 5 / hoofd van werk en inkomen] 6.10. [getuige 5 / hoofd van werk en inkomen] verklaart over acties van [de werknemer]:

“Een melding van een misstand is mij niet bekend. [de werknemer] en ik zaten samen in dit project. Wij hebben daarover een aantal keren gesproken om problemen die zich voordeden op te lossen. Overigens samen met vele anderen.

(...)

[de werknemer] zat bij het bedrijfsbureau. Hij was verantwoordelijk voor het overzicht en de controle op de budgetten. Dat was ook in dit project zijn eerste rol. Hij heeft aan de bel getrokken en gesignaleerd dat er tekorten waren. Dat is toen ook opgepakt in het projectteam of in de lijn, dat weet ik niet precies.”

Daarin is niet de melding van een (vermoeden van een) misstand te lezen. [de werknemer] trekt in zijn memorie de geloofwaardigheid van [getuige 5 / hoofd van werk en inkomen] in twijfel, maar dat brengt het hof niet tot een ander oordeel.

Verklaring [getuige 6]

6.11. heeft niets verklaard dat kan bijdragen tot het bewijs.

Verklaring [getuige 7]

6.12. verklaart niets dat kan bijdragen tot het bewijs van de stelling dat [de werknemer] melding van (het vermoeden van) een misstand heeft gedaan. Volgens [de werknemer] komt dat doordat zij een meinedige verklaring heeft afgelegd. Hij wijst op het proces-verbaal van aangifte van 8 mei 2025, overgelegd als productie 29. Dat [getuige 7] meined heeft gepleegd, is echter niet komen vast te staan. Het hof neemt dan ook kennis van de verklaring die [getuige 7] onder ede heeft afgelegd. Het hof slaat geen acht op het aan het proces-verbaal van aangifte gehechte document ‘Aangifte meined’. Daarin haalt [de werknemer] fragmenten aan van de geluidsopname van het gesprek dat hij stelt op 30 januari 2025 met [getuige 7] te hebben gevoerd. Die opname maakt geen deel uit van de gedingstukken, zie rov. 6.1.

Verklaring [getuige 8 / beleidsmedewerkster]

6.13. [getuige 8 / beleidsmedewerkster] verklaart: “Dhr. [de werknemer] heeft zeker kritische vragen gesteld, zoals ook anderen dat gedaan hebben.

Dat waren vragen zoals die ook in de mailwisseling waren gesteld: waar moet het van betaald worden, bestond de stichting al? Dat soort vragen. Bij mij komt ook nu naar boven dat in de mail de vraag is gesteld waarom het deze therapie moest zijn en waarom geen andere.”

Daarin is niet een melding van (het vermoeden van) een misstand te lezen. Voor het overige verklaart [getuige 8 / beleidsmedewerkster], een collega van [de werknemer] en niet zijn leidinggevende, over wat zij met [de werknemer] heeft besproken en per e-mail gewisseld. Dat kan niet bijdragen tot het bewijs van de stelling dat [de werknemer] een melding van (het vermoeden van) een misstand heeft gedaan.

Geloofwaardigheid van de getuigen

6.14. [de werknemer] wijst er in zijn memorie op dat de getuigen, met uitzondering van [getuige 2 / controller van ISD] en [getuige 3], “op de loonlijst van de gemeente staan”. Volgens hem is er sprake van een “afbreukrisico”. Volgens [de werknemer] liggen hun verklaringen “in het verlengde” van de stellingen van de gemeente, of wat hem betreft “de framing” dat hij niet (het vermoeden van) een misstand heeft gemeld maar enkel zijn werk deed. [wethouder sociale zaken] heeft volgens [de werknemer] een “perspraatje” afgedraaid. Om de kwestie te “framen” wordt meined kennelijk niet geschuwd, aldus [de werknemer]. Het hof gaat aan die stellingen voorbij. De getuigen hebben hun verklaringen onder ede afgelegd. Dat zij in dienst zijn van of als politiek ambtsdrager verbonden zijn aan de gemeente maakt nog niet dat hun verklaringen, voor zover die afwijken van de stellingen van [de werknemer], “geframed” zijn en als ongeloofwaardig ter zijde moeten worden gesteld. Van meined is niet gebleken en voor het trekken van een zo vergaande conclusie over de onder ede afgelegde verklaringen heeft [de werknemer] naar het oordeel van het hof onvoldoende gesteld.

Brief van 15 februari 2024 aan de gemeentesecretaris

6.15. Het hof passeert het beroep dat [de werknemer] in zijn memorie doet op zijn brief aan de gemeentesecretaris van 15 februari 2024. Die dateert van na de schorsing d.d. 5 januari 2024. Het

vermoeden van artikel 17eb Wbk (zie rov. 3.6.4.2. van de tussenbeschikking) kan dus geen betrekking hebben op de schorsing. Dat die brief wel een rol zou hebben gespeeld bij het starten van de ontbindingsprocedure tegen [de werknemer] is, mede in het licht van wat hiervoor is overwogen over de waardering van de getuigenverklaringen, niet althans onvoldoende onderbouwd gesteld door [de werknemer] en het hof verwerpt die stelling dan ook.

Conclusie

6.16. [de werknemer] is niet geslaagd in het bewijs van zijn stelling dat hij voorafgaand aan de schorsing op 5 januari 2024 en het ontbindingsverzoek d.d. 29 maart 2024 bij de gemeente een melding van het vermoeden van een misstand als bedoeld in de Wet bescherming klokkenluiders (Wbk) met betrekking tot Stichting [stichting] heeft gedaan. Dat kan het hof dus niet vaststellen. Artikel 17e Wbk mist toepassing. Het hof komt niet toe aan het opdragen van tegendeelbewijs aan de gemeente.

6.17. Het hof roept in herinnering dat [de werknemer] met zijn eerste grief opkomt tegen rov. 4.18. en 4.19. van de beschikking van de kantonrechter waarin de kantonrechter het beroep van [de werknemer] op artikel 17e Wbk verwerpt (zie rov. 3.6.1. van de tussenbeschikking). Op grond van het hetgeen het hof hiervoor heeft overwogen en geoordeeld slaagt de grief niet. Het hof zal nu de overige grieven behandelen.

De grieven II, III, V, VI, VIII en IX van [de werknemer]

6.18. De grieven II, III, V, VI, VIII en IX van [de werknemer] lenen zich voor gezamenlijke behandeling. Met de grieven komt [de werknemer] op tegen het oordeel van de kantonrechter dat, kort weergegeven, onder de toestemming die [de werknemer] had voor nevenwerkzaamheden op administratief/fiscaal/juridisch gebied via [bedrijf 1 / advieskantoor] B.V. niet zijn werk als advocaat geschaard kan worden en dat het [de werknemer] valt te verwijten dat hij de gemeente niet heeft geïnformeerd omtrent zijn werk als advocaat sinds 2022 – ook niet in het gesprek op 24 november 2021 met [directeur] en P&O-adviseur [P&O-adviseur] – en dat hij als advocaat is gaan werken zonder dat de gemeente daarvoor toestemming gegeven heeft. Het was naar het oordeel van de kantonrechter een misverstand tussen de

gemeente/ [direct leidinggevende] en [de werknemer], dat pas aan het licht kwam nadat [de werknemer] van patroon was gewisseld en zijn naam op het bord aan de gevel van het kantoor van zijn patroon mr. [patroon 2], nabij het gemeentehuis, prijkte. De gemeente heeft naar het oordeel van de kantonrechter aannemelijk gemaakt dat de omvang van de werkzaamheden als advocaat onverenigbaar is met de werkzaamheden voor de gemeente.

[de werknemer] heeft ook in de gesprekken na 18 december 2023 onvoldoende openheid van zaken gegeven. Het is terecht dat de gemeente twijfelt of de werkzaamheden van [de werknemer] niet in het gedrang zijn gekomen door zijn werkzaamheden als advocaat. Dat valt [de werknemer] naar het oordeel van de kantonrechter te verwijten.

6.19. Volgens [de werknemer] heeft hij in het gesprek op 24 november 2021 wel verteld dat hij sinds het invullen van het formulier opgave nevenwerkzaamheden op 1 juli 2021 doende was geweest de beëdiging en advocaatstage concreet “te regelen”. Hij biedt aan dat te bewijzen. Op facebook had hij dat in april 2021 (door vele collega’s “geliked”) al aangekondigd. Daar werd makkelijk over gedaan: “oh ja, is goed, dat is in wezen toch hetzelfde” en uiteindelijk is een en ander ongewijzigd vanaf het formulier overgenomen in een brief van [directeur].

[de werknemer] stelt principieel aan de orde dat hij toestemming had voor het geven van juridisch advies en bijstand als gemachtigde in kantonzaken vanuit zijn B.V. en dat in entiteit/structuur en in werkzaamheden niets is veranderd, behalve dat hij als advocaat ook bijstand bij rechtbank en hof zou mogen verlenen.

[de werknemer] heeft de melding “an sich” in overleg met zijn leidinggevende [direct leidinggevende] gedaan. Die wist van de beroepsopleiding die [de werknemer] volgde én dat [de werknemer] de advocaatstage was gestart bij het kantoor van mr. [patroon 1]. Dat is conform het personeelshandboek en de Gedragsregels ambtelijke integriteit. [de werknemer] meent dat hem daarom geen verwijt trefte, althans niet zodanig dat dit een ontbinding rechtvaardigt.

[de werknemer] besprak de advocatuur openlijk met [direct leidinggevende]. Collega’s vroegen hem, zoals dat gaat, ook al eens om advies: “hé, jij bent toch advocaat...?”, aldus nog steeds [de werknemer].

Volgens [de werknemer] heeft zijn werk bij de gemeente nooit geleden onder zijn werk als advocaat. [direct leidinggevende] heeft wel eens aangegeven dat bepaald werk achter was gebleven, maar nergens blijkt uit dat dit vanwege zijn werkzaamheden in de advocatuur was. Alle functiebeoordelingen zijn ook positief. [de werknemer] had – behoudens geplande meetings – alle vrijheid en zo vulde hij zijn werktijd ook in. De flexibele invulling van uren bij de gemeente had hem eerder al in staat gesteld om naast zijn werk voor de gemeente zijn rechtenstudie af te ronden, zijn financiële/fiscale/juridische dienstverlening en diverse bestuursfuncties erbij te doen, terwijl hij van 2019 tot 2021 ook nog de functie van een zieke collega waarnam. Die (even) drukke agenda was, aldus [de werknemer], allemaal “prima” voor de gemeente; toen was nooit de vraag of dat wel allemaal samen kon. Dat kon en kan wel samen. [de werknemer] had en heeft het druk en staat 24/7 aan. [de werknemer] heeft na het gesprek van 18 december 2023, ondanks dat hij alle redenen had te vrezen dat het onderzoek enkel diende om “de stok om te slaan” te vinden, aan de verzoeken van de gemeente om informatie te verschaffen en stukken te laten zien, voldaan voor zover de gemeente daarbij een gerechtvaardigd belang had en voor zover dat redelijkerwijs mogelijk was.

6.20. De gemeente betwist dat in het gesprek van 24 november 2021 is gesproken over de advocatuur. [de werknemer] heeft alleen toestemming gekregen voor het verrichten van administratief/fiscaal/juridisch advies. Het zijn van advocaat is iets wezenlijk anders. In de brief waarmee hem toestemming was verleend is opgenomen dat wijzigingen terstond dienen te worden gemeld bij de directeur. Dat heeft [de werknemer] ten onrechte niet gedaan. [direct leidinggevende] was er niet van op de hoogte dat [de werknemer] als advocaat verbonden was aan [bedrijf 2 / advocatenkantoor] en wist ook niet wat het zijn van advocaat inhield. [direct leidinggevende] wist niet wat [de werknemer] daadwerkelijk deed en wat de verplichtingen als advocaat (-stagiaire) betekenden. [direct leidinggevende] wist niet dat [de werknemer] minimaal 32 uur per week een praktijk moest voeren en dat een buitenpatronaat, anders dan [de werknemer] deed voorkomen, meer is dan het af en toe bij de patroon binnenlopen om ‘een verslagje in te dienen en te laten afstempelen’ (...), ‘op zaterdag, zondag of maandagavond...’, of buiten de tijden dat ik hier zou moeten zijn.’ [direct leidingge-

vende] wist ook niet dat [de werknemer] maandelijks naar [plaats 3] moest en daar geen verlof voor opnam. [direct leidinggevende] is wellicht naïef geweest, maar dat ontslaat [de werknemer] niet van zijn eigen integriteitsverplichtingen als ambtenaar, aldus de gemeente.

Het is volgens de gemeente evident dat de omvangrijke nevenwerkzaamheden zodanig van invloed kunnen zijn dat de belangen van de gemeente daardoor kunnen worden geschaad. Het structureel verrichten van werkzaamheden gedurende minstens (36 uur als ambtenaar, 32 uur als advocaat en daarnaast werkzaamheden bij ISD [ISD] maakt) 68 uur per week kan gevolgen hebben voor de kwaliteit van het werk en mogelijk leiden tot overbelasting. Bovendien was [de werknemer] verbonden aan een advocatenkantoor dat regelmatig procedeert tegen de gemeente. Dat bracht een aanzienlijk risico op schending van het aanzien van de gemeente en op belangenverstrengeling met zich mee. [de werknemer] heeft zich, dat is inherent aan het werk als advocaat, onder (betaalde) werktijd van de gemeente beziggehouden met het voeren van een praktijk als advocaat. De kantonrechter heeft terecht overwogen dat [de werknemer] in de gesprekken volgend op 18 december 2023 onvoldoende openheid van zaken heeft gegeven.

6.21. Het hof oordeelt als volgt. Of [de werknemer] in het gesprek op 24 november 2021 aan [directeur] en [P&O-adviseur] heeft meegedeeld dat hij bezig was zich te laten beëdigen als advocaat en advocaat-stagiaire te worden, kan in het midden blijven. Ook acht het hof niet van doorslaggevend belang dat [direct leidinggevende] wist dat [de werknemer] de opleiding tot advocaat ging doen en dat mr. [patroon 1] zijn patroon was en evenmin dat [de werknemer] op *social media* had aangekondigd advocaat te worden. Ook al heeft hij dat meegedeeld en ook al wist de gemeente dat, dan ligt daarin niet besloten dat zij moest begrijpen dat [de werknemer], naast een dienstverband bij de gemeente voor 36 uur per week, als advocaat-stagiaire de verplichting had om minimaal 24 uur per week een advocatenpraktijk te voeren op het kantoor van zijn patroon. Dat is, zoals ter zitting bij het hof besproken en door [de werknemer] niet betwist, een eis van de Orde van Advocaten.

Het hof volgt [de werknemer] niet in zijn stelling dat de gemeente nooit heeft geklaagd dat hij zijn uren niet heeft gemaakt en dat de combinatie van

beide functies niet tot problemen heeft geleid. Het zijn van advocaat-stagiaire is van geheel andere orde dan het voeren van een adviespraktijk, waarvoor [de werknemer] toestemming had. Met de kantonrechter is het hof van oordeel dat de omvang van de werkzaamheden als advocaat onverenigbaar is met de werkzaamheden voor de gemeente. Het structureel vervullen van de functie bij de gemeente gedurende 36 uur per week in combinatie met het beroep van advocaat voor ten minste 24 uur per week, levert permanent een grote belasting op, met een inherent risico op overbelasting. [de werknemer] heeft ook niet althans onvoldoende weersproken dat hij gedurende 24 uur per week kantoor hield bij zijn patroon en dat hij de verplichte opleidingsdagen bijwoonde zonder daarvoor verlofuren op te nemen. Alleen al daarmee staat de onverenigbaarheid vast. Ook al zou [de werknemer] desondanks de met de gemeente overeengekomen 36 uur per week aan zijn werk bij de gemeente hebben besteed – hetgeen hij dan noodzakelijkerwijs voor een belangrijk deel 's avonds en in de weekends moet hebben gedaan – dan had hij niet mogen begrijpen dat de gemeente met de op 24 november 2021 gegeven toestemming ook *daarmee* had ingestemd.

Het is voorts alleszins begrijpelijk dat de gemeente er bezwaar tegen heeft dat een van haar ambtenaren tevens advocaat is, voor een ieder kenbaar door vermelding van zijn naam op de gevel, bij een kantoor dat met regelmaat tegen de gemeente procedeert – [de werknemer] heeft dat laatste niet betwist.

De bovengenoemde omstandigheden maken dat [de werknemer] zonder expliciete wetenschap en toestemming van de gemeente niet als advocaat-stagiaire had mogen gaan werken. [de werknemer] heeft uit het feit dat hij in de brief van 24 november 2021 toestemming voor werkzaamheden op administratief/fiscaal/juridisch gebied via [bedrijf 1 / advieskantoor] B.V. had gekregen, dan ook niet mogen afleiden dat hij ook toestemming had om als advocaat-stagiaire te gaan werken, met alle verplichtingen van dien, eerst bij mr. [patroon 1] en nadien bij mr. [patroon 2]. Daarvoor had hij te allen tijde separaat en duidelijk toestemming moeten vragen. In de brief van 24 november 2021 wijst de gemeente ook nadrukkelijk op die verplichting: “*Mochten zich in de toekomst wijzigingen voordoen in de nevenwerkzaamheden dient u dit terstond te melden bij uw*

directeur.” [de werknemer] heeft die toestemming niet gevraagd.

Door zonder toestemming als advocaat-stagiaire (met alle daarbij behorende verplichtingen) te gaan werken heeft [de werknemer] verwijtbaar gehandeld. Dat verwijtbaar handelen is zodanig dat van de gemeente in redelijkheid niet kon worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Of [de werknemer] in de gesprekken na 18 december 2023 alsnog in voldoende mate openheid van zaken heeft gegeven kan in het midden blijven. Dat leidt niet tot een ander oordeel. Het hof passeert gelet op het voorgaande het bewijsaanbod van [de werknemer] dat in het gesprek op 24 november 2021 met [directeur] en [P&O-adviseur] wél over de advocatuur is gesproken en dat dit wél door de directeur “begrepen werd geacht” onder de wél expliciet toegestane nevenwerkzaamheid: juridische dienstverlening. De grieven falen.

Grief IV van [de werknemer] en grief 2 van de gemeente

6.22. Zowel [de werknemer] (grief IV) als de gemeente (grief 2) klagen over rov. 4.10. van de beschikking. Daarin overweegt de kantonrechter, kort weergegeven, dat het gesprek dat mr. Dassen en [direct leidinggevende] op 18 december 2023 met [de werknemer] voerden, anders dan aangekondigd niet (of nauwelijks) over de re-integratie van [de werknemer] ging, maar over de advocaatwerkzaamheden van [de werknemer] en de vraag of hij de gemeente hierover had ingelicht. De kantonrechter oordeelt dat het niet verwonderlijk is dat [de werknemer] zich in dat gesprek terughoudend opstelde aangezien hij feitelijk door de gemeente is overvallen doordat de gemeente niet tevoren heeft aangekondigd waar het gesprek daadwerkelijk over zou gaan en door het feit dat mr. Dassen daarbij aanwezig was. De kantonrechter vindt het verwijt van de gemeente dat [de werknemer] in dit gesprek geen open kaart heeft gespeeld niet geheel terecht.

6.23. [de werknemer] voert aan dat de patroonswissel naar een kantoor “om de hoek” bij het gemeentehuis en de plaatsing van het naambord daar zich enkele weken voor de melding van de vermoede misstand bij de leiding voerde. In plaats van een “normale” vraag daarover werd [de werknemer] overvallen, werd door een leidinggevende, die wist dat hij advocaat was, met bijstand van een advocaat in een hoek gedreven en kreeg

hij te horen dat hij geschorst zou worden. Deze hele opzet, in steek en inhoud van het gesprek is onjuist/onterecht, intimiderend, diffamerend en disproportioneel en getuigt van slecht werkgeverschap. De opzet getuigt ervan dat de leiding zocht naar een manier om [de werknemer] “de deur uit te werken” vanwege zijn melding, waartoe het naambordje als kapstok werd aangegrepen.

6.24. De gemeente is anders dan de kantonrechter van oordeel dat het verwijt dat [de werknemer] in het gesprek van 18 december 2023 onvoldoende openheid van zaken heeft gegeven, geheel terecht is.

6.25. Het hof overweegt als volgt. Bij de bespreking van grief I van [de werknemer] heeft het hof geoordeeld dat niet is komen vast te staan dat [de werknemer] voorafgaand aan de schorsing op 5 januari 2024 een melding van (het vermoeden van een) misstand heeft gedaan. Het hof gaat daarom voorbij aan het betoog van [de werknemer] dat het gesprek van 18 december 2024 een opzet was om hem vanwege die melding “de deur uit te werken”.

Het hof is wel met [de werknemer] van oordeel dat het van slecht werkgeverschap getuigt dat de gemeente [de werknemer] uitnodigde voor een gesprek over zijn re-integratie, om hem vervolgens te confronteren met de aanwezigheid van haar advocaat mr. Dassen en hem indringend te bevragen op zijn werkzaamheden als advocaat. Dat mr. Dassen, zoals ter zitting bij het hof toegelicht, destijds bij de gemeente op grond van afspraken met het kantoor van mr. Dassen, de functie van senior beleidsmedewerker vervulde, laat onverlet dat zij – ook in deze procedure – de advocaat van de gemeente is. Het past een goed werkgever niet om een gesprek met een werknemer onaangekondigd in aanwezigheid van een advocaat te laten plaatsvinden. Daardoor wordt de werknemer, bijvoorbeeld, de mogelijkheid onthouden om zich ook zelf van rechtsbijstand te voorzien. Dat is de gemeente te verwijten en dat [de werknemer] zich in die omstandigheden in dat gesprek terughoudend heeft opgesteld is niet onbegrijpelijk. De grief van de gemeente slaagt dus niet. De bestreden overweging (‘het verwijt van de gemeente is niet geheel terecht’) is echter niet dragend voor de voor [de werknemer] nadelige beslissing. De beslissing van de kantonrechter stoelt vooral op de overweging in rov. 4.11. dat [de werknemer] ook in de daaropvolgende gesprekken (dus nadat hij zich na het eerste gesprek had

kunnen beraden) onvoldoende openheid van zaken heeft gegeven. De grief van [de werknemer] slaagt daarom niet in die zin dat die tot een andere beslissing kan leiden. Wel zal het hof de gronden van de beschikking van de kantonrechter overeenkomstig het bovenstaande verbeteren.

Grief VII van [de werknemer]

6.26. 's zevende grief richt zich tegen het oordeel van de kantonrechter dat de gemeente [de werknemer] terecht verwijt dat hij gedetailleerde financiële informatie buiten de bevestigde werkomgeving van de gemeente heeft gebracht. [de werknemer] heeft geen belang bij bespreking van de grief omdat die niet kan leiden tot een andere beslissing. Ook al zou de gemeente dit verwijt ten onrechte hebben gemaakt, dan laat dat de beslissing dat de kantonrechter de arbeidsovereenkomst terecht heeft ontbonden, op grond van het oordeel over de grieven II, III, V, VI, VIII en IX onverlet.

Grief X van [de werknemer]

6.27. klaagt met zijn laatste grief over de afwijzing door de kantonrechter van zijn verzoek om toekenning van een billijke vergoeding met de motivering dat de arbeidsovereenkomst niet eindigt door ernstig verwijtbaar handelen van de gemeente.

6.28. [de werknemer] voert drie redenen aan die volgens hem maken dat de gemeente ernstig verwijtbaar heeft gehandeld:

- de manier waarop de gemeente heeft gereageerd naar aanleiding van zijn melding van de vermeende misstand;
- de manier waarop de gemeente een integriteitscasus rondom [de werknemer] heeft opgebouwd en uitgevoerd;
- het feit dat de gemeente de mogelijkheid van herplaatsing niet heeft onderzocht.

6.29. Het hof oordeelt als volgt. Hiervoor is geoordeeld dat geen sprake is van de melding van het vermoeden van een misstand. In zoverre slaagt de grief niet. Over (de aanloop naar en) het gesprek van 18 december 2023 heeft het hof hiervoor in rov. 6.25. geoordeeld dat de gemeente verwijtbaar heeft gehandeld, maar het hof acht dat in het licht van alle omstandigheden van het geval niet ernstig verwijtbaar. Bovendien is gesteld noch gebleken dat de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg van die handelwijze is geweest. Ook in zoverre slaagt de grief niet. Nu de arbeids-

overeenkomst is ontbonden wegens verwijtbaar handelen van [de werknemer] en het hof die beslissing zal bekrachtigen, ligt herplaatsing niet in de rede (artikel 7:669 lid 1 BW). De kantonrechter heeft het verzoek om toekenning van een billijke vergoeding terecht afgewezen. De grief slaagt niet.

Conclusie in het principaal hoger beroep

6.30. Het hoger beroep van [de werknemer] slaagt niet. Het hof zal [de werknemer] als de in het ongelijk gestelde partij in de kosten van het hoger beroep veroordelen en deze aan de zijde van de gemeente vaststellen op:

- Griffierechten € 798,00
 - Salaris advocaat € 3.642,00 (3 punten x tarief II)
 - Nakosten € 178,00 (plus de verhoging zoals vermeld in de beslissing)
 - Getuigentaxen € 200,84
- Totaal € 4.818,84

6.31. De verzochte wettelijke rente over de proceskosten wordt toegewezen zoals vermeld in de beslissing.

De grieven 1 en 5 van de gemeente

6.32. De grieven 1 en 5 van de gemeente lenen zich voor gezamenlijke behandeling. Met die grieven klaagt de gemeente over het oordeel van de kantonrechter dat de verwijten die de gemeente [de werknemer] maakt over zijn nevenwerkzaamheden als advocaat, minder ernstig zijn dan door de gemeente is geschetst omdat, kort weergegeven, niet is komen vast te staan dat [de werknemer] de gemeente bewust niet heeft geïnformeerd en dat er in wezen sprake was van een misverstand: [de werknemer] verkeerde in de veronderstelling dat hij de gemeente met zijn mededeling (aan [direct leidinggevende]) over de opleiding (ook) had geïnformeerd over het feit dat hij advocaat was en de gemeente/ [direct leidinggevende] realiseerde zich niet dat het volgen van de opleiding ook behelst dat [de werknemer] als advocaat werkzaamheden dient te verrichten. De verwijten die [de werknemer] gemaakt worden zijn fors en terecht, maar de hoge lat van de ernstige verwijtbaarheid wordt naar het oordeel van de kantonrechter (net) niet gehaald.

6.33. Volgens de gemeente is het zeer onaannemelijk dat iemand gedurende circa twee jaar werkzaam is als advocaat en daartoe tweewekelijks een opleiding volgt, maar in diezelfde periode met geen enkel woord rept over zijn werkzaamheden als advocaat.

De gemeente kan niet anders dan concluderen dat [de werknemer] een en ander wel bewust heeft verzwegen. Uit [de werknemer]’s uitingen op *social media* en uit een reclame-uiting met mr. [patroon 1] als sponsor van een voetbalclub kan niet worden afgeleid dat [de werknemer] de gemeente niet bewust niet heeft geïnformeerd over de aard en omvang van zijn nevenwerkzaamheden. Logischerwijs heeft hij in die uitingen niet vermeld dat hij voor 32 uur ene praktijk zou voeren en dat hij maandelijks naar [plaats 3] moest voor opleidingsdagen en ook niet dat hij verbonden zou worden aan een kantoor dat met enige regelmaat procedeert tegen de gemeente. Het doelbewust verzwijgen van de aard, inhoud en omvang van [de werknemer]’s nevenwerkzaamheden volgt uit het feit dat hij niet in zijn agenda heeft vermeld dat hij tweewekelijks afwezig was voor de beroepsopleiding en uit het feit dat hij de omvang en aard van zijn nevenwerkzaamheden heeft gebagatelliseerd. Ook heeft [de werknemer] te kennen gegeven dat hij zich, toen zijn naam op de gevel van [bedrijf 2 / advocatenkantoor] hing, heeft afgevraagd of dat wel ‘handig’ was, waaruit de gemeente afleidt dat [de werknemer] bewust een en ander onder de pet hield, althans dat hij in ieder geval op de hoogte was van het gegeven dat het aanzien van de gemeente kon worden geschaad. Uit het feit dat de Orde van Advocaten in het handelen van [de werknemer] aanleiding heeft gezien om een ‘toezichtdossier’ te starten leidt de gemeente af dat [de werknemer] ook richting de Orde onjuiste en misleidende informatie heeft verstrekt. Als er al sprake zou zijn van een ‘misverstand’, is dat geheel aan [de werknemer] te wijten. Eventuele argeloosheid van [de werknemer] is net zo ernstig verwijtbaar – [de werknemer] had gelet op zijn positie van ambtenaar beter kunnen en moeten weten. Het had op zijn weg gelegen om gemotiveerd en onderbouwd toestemming te vragen – hetgeen hij niet heeft gedaan en waarvan hem een ernstig verwijt kan worden gemaakt.

6.34. [de werknemer] betwist bewust zijn bezigheden als advocaat te hebben verzwegen. Hij heeft vóór het gesprek over de nevenwerkzaamheden al open en bloot via *social media* bekend gemaakt tot advocaat te zullen worden beëdigd, welk bericht breed “geliked” werd door collega’s en daarom al breed bekend was bij de gemeente. Ook met [direct leidinggevende] communiceerde hij er open en bloot over. Die wist, zoals hij heeft er-

kend, dat [de werknemer] verbonden was aan het kantoor van mr. [patroon 1] – als zijn patroon. Ook mr. [patroon 1] procedeerde tegen de gemeente. Mogelijk speelde, zoals de kantonrechter overwoog, een zekere “argeloosheid” op dit vlak aan de zijde van [de werknemer], al gaat die kwalificatie te zeer voorbij aan wat allemaal wél bekend was bij de leiding.

6.35. Het hof oordeelt als volgt. In rov. 4.16. overweegt de kantonrechter over de hoge lat van de ernstige verwijtbaarheid dat daarbij blijkens de wetsgeschiedenis gedacht moet worden aan een situatie waarbij “(...)de werknemer zich schuldig maakt aan diefstal, verduistering, bedrog of andere misdrijven waardoor hij het vertrouwen van de werkgever onwaardig wordt, waarin de werknemer in strijd met eigen in de praktijk toegepaste en voor de werknemer kenbare gedragsregels van de organisatie van de werkgever, geld leent uit de bedrijfskas en zulks leidt tot een vertrouwensbreuk; waarin de werknemer controlevoorschriften bij ziekte herhaaldelijk, ook na toepassing van loonopschorting, niet naleeft en hiervoor geen gegronde reden bestaat; waarin de werknemer veelvuldig en zonder gegronde reden te laat op zijn werk verschijnt, hierdoor de bedrijfsvoering wordt belemmerd en de werkgever de werknemer hier al tevergeefs heeft aangesproken (...)”. Het hof gaat uit van dezelfde maatstaf. Het moet in dit verband gaan om uitzonderlijke gevallen van verwijtbaar gedrag van de werknemer.

6.36. Het hof stelt voorop dat in het principaal hoger beroep is geoordeeld dat het handelen van [de werknemer] verwijtbaar is. Het hof acht anderzijds van belang dat [de werknemer]’s leidinggevende [direct leidinggevende] wist dat [de werknemer] bij mr. [patroon 1] de opleiding tot advocaat volgde en daartegen ten opzichte van [de werknemer] geen bezwaren heeft geuit. Daardoor kon bij [de werknemer] de (achteraf: foute) gedachte postvatten, dat er kennelijk geen zwaarwegende beletselen waren tegen zijn handelen op dit punt. Dit laat overigens onverlet dat [de werknemer], zoals hiervoor al is geoordeeld, een en ander duidelijk had moeten doorgeven aan de directeur en dat hem een verwijt treft dat hij dit niet heeft gedaan. De gemeente heeft niet betwist dat ook mr. [patroon 1] als advocaat optreedt tegen de gemeente, waardoor ‘de overstap’ naar het kantoor van mr. [patroon 2] bij [de werknemer] niet zonder meer tot het besef had moeten leiden

dat die overstap een probleem was voor de gemeente.

Zoals [direct leidinggevende] ter zitting bij het hof ook zelf zei, is het naïef dat hij zich niet heeft gerealiseerd dat het doen van de beroepsopleiding advocatuur substantiële werkzaamheden meebrengt. Achteraf dacht [direct leidinggevende] naar eigen zeggen: “hoe heb ik zo stom kunnen zijn”. Ook de reclame-uiting bij een voetbalclub wijst eerder op argeloosheid bij [de werknemer] dan op opzettelijk verzwijgen. Alles afwegende komt ook het hof tot het oordeel dat de lat van ernstig verwijtbaar handelen niet is gehaald. De grieven slagen niet.

Grief 3 van de gemeente

6.37. Met haar grief 3 klaagt de gemeente over het oordeel van de kantonrechter dat de gemeente niet heeft kunnen aantonen dat [de werknemer] terecht het verwijt kan worden gemaakt dat hij zonder toestemming werkzaamheden heeft verricht voor ISD [ISD], nu [de werknemer] het verwijt heeft gepareerd met het verweer dat hij deze werkzaamheden heeft verricht via zijn juridisch adviesbureau.

6.38. Volgens de gemeente is het oordeel van de kantonrechter te kort door de bocht. Zij wijst erop dat [de werknemer] ook een netwerkaccount had bij ISD [ISD], wat in ieder geval doet vermoeden dat zijn werkzaamheden meer om het lijf hadden dan incidentele advieswerkzaamheden. [de werknemer] had zijn werk voor ISD [ISD] afzonderlijk moeten melden.

6.39. [de werknemer] voert aan dat hij voorafgaand aan zijn indiensttreding bij de gemeente werkzaam was voor ISD [ISD], dat hij nadien vanuit zijn B.V. werkzaamheden is blijven verrichten. Die vielen onder de hem verleende toestemming. Om praktische redenen heeft hij zijn netwerkaccount behouden.

6.40. Het hof oordeelt als volgt. Tijdens de mondelinge behandeling heeft [de werknemer] nader toegelicht dat ISD [ISD] een opdrachtgever van zijn B.V. was voor wie hij vanuit zijn advieskantoor werkzaamheden verrichtte en dat [direct leidinggevende] daarvan op de hoogte was. De gemeente heeft dat vervolgens niet betwist. De gemeente heeft ten opzichte van de gemotiveerde betwisting door [de werknemer] onvoldoende onderbouwd gesteld dat [de werknemer] die werkzaamheden afzonderlijk had moeten melden. Het moet ervoor worden gehouden dat die

vielen onder de hem verleende toestemming. De grief faalt.

Grief 4 van de gemeente

6.41. Met haar vierde grief komt de gemeente op tegen de afwijzing van haar verzoek om de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:686 BW te ontbinden wegens wanprestatie.

6.42. De gemeente betoogt onder verwijzing naar wat zij eerder heeft uiteengezet dat [de werknemer] van het bewust verzwijgen van het zonder toestemming werken als advocaat een (ernstig) verwijt kan worden gemaakt, zelfs als er aan de zijde van [de werknemer] sprake was van naïviteit. Dat rechtvaardigt in combinatie met alle overige verwijten een ontbinding wegens wanprestatie.

6.43. Het hof overweegt als volgt. Een arbeidsovereenkomst kan alleen worden ontbonden op grond van artikel 7:686 BW als sprake is van ernstige wanprestatie, op één lijn te stellen met een beëindiging wegens een dringende reden (zie de uitspraak van dit hof van 1 oktober 2020, ECLI:NL:GHSHE:2020:3021 en het daarin aangehaalde HR 20 april 1990, ECLI:NL:HR:1990:AD1092). Het hof heeft hiervoor bij de bespreking van grieven 1 en 5 van de gemeente geoordeeld dat [de werknemer] verwijtbaar heeft gehandeld, maar niet ernstig verwijtbaar. Daaruit volgt dat ook niet is voldaan aan de vereisten voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:686 BW. De grief slaagt niet.

De grieven 6 en 7 van de gemeente

6.44. Met haar grieven 6 en 7 klaagt de gemeente over het afwijzen van haar verzoek om bij het bepalen van de ontbindingsdatum geen rekening te houden met de opzegtermijn (artikel 7:671b lid 9 onder a BW) en om te verklaren voor recht dat [de werknemer] geen recht heeft op een transitievergoeding (artikel 7:673 lid 7 onder c BW).

6.45. Het hof oordeelt als volgt. De verzoeken zijn op grond van de in rov. 6.44. aangehaalde bepalingen alleen toewijsbaar in geval van ernstig verwijtbaar handelen van de werknemer. Het hof heeft hiervoor geoordeeld dat [de werknemer] niet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. De kantonrechter heeft de verzoeken terecht afgewezen. De grieven slagen niet.

6.46. De gemeente komt subsidiair op tegen de hoogte van de toegekende transitievergoeding

van € 11.196,41 bruto. Volgens de gemeente draagt deze bij een einde van de arbeidsovereenkomst op 31 juli 2024 € 11.052,00 bruto. Volgens haar heeft de kantonrechter ten onrechte alle bestanddelen van het IKB (artikel 4.2 cao Gemeenten) meegenomen.

6.47. Volgens [de werknemer] heeft de gemeente niet onderbouwd dat/waarom onderdelen van het keuzebudget geen looncomponenten zouden zijn die bij de berekening van de transitievergoeding dienen te worden betrokken.

6.48. Het hof oordeelt als volgt. De gemeente heeft in de berekening van de transitievergoeding die zij heeft overgelegd de IKB-vakantietoelage en de IKB-eindejaarsuitkering in de berekening betrokken. Dat is in overeenstemming met artikel 4 Regeling looncomponenten en arbeidsduur. [de werknemer] heeft de juistheid daarvan onvoldoende betwist. Het hof zal het subsidiaire verzoek van de gemeente toewijzen en bepalen dat [de werknemer] recht heeft op een transitievergoeding van € 11.052,00 bruto. In zoverre slaagt grief 7.

Conclusie

6.49. Behoudens het subsidiaire verzoek in de toelichting op grief 7 slaagt het incidentele hoger beroep van de gemeente niet. Het hof zal de gemeente als de overwegend in het ongelijk gestelde partij in de kosten van het hoger beroep veroordelen en deze aan de zijde van [de werknemer] vaststellen op:

– Salaris advocaat € 1.214,00 (2 punten x tarief II x 0,5)

– Nakosten € 178,00 (plus de verhoging zoals vermeld in de beslissing)

Totaal € 1.392,00

6.50. De gevorderde wettelijke rente over de proceskosten wordt toegewezen zoals vermeld in de beslissing.

7. De beslissing

Het hof:

op het principaal hoger beroep:

7.1. bekrachtigt de bestreden beschikking voor zover aan het oordeel van het hof onderworpen;

7.2. veroordeelt [de werknemer] in de proceskosten van het hoger beroep van € 4.818,84, te betalen binnen veertien dagen na heden; als [de werknemer] niet tijdig aan de veroordelingen voldoet en de beschikking daarna wordt betekend, dan

moet [de werknemer] € 92,00 extra betalen vermeerderd met de kosten van betekening;

7.3. veroordeelt [de werknemer] in de wettelijke rente als bedoeld in artikel 6:119 Burgerlijk Wetboek over de proceskosten als deze niet binnen veertien dagen na heden zijn voldaan;

7.4. wijst het meer of anders verzochte af; op het incidenteel hoger beroep:

7.5. vernietigt de beschikking van de kantonrechter voor zover de gemeente daarin is veroordeeld tot betaling aan [de werknemer] van een transitievergoeding van € 11.196,41 bruto;

en in zoverre opnieuw rechtdoende:

7.6. veroordeelt de gemeente tot betaling aan [de werknemer] van een transitievergoeding van € 11.052,00 bruto;

7.7. veroordeelt de gemeente in de wettelijke rente als bedoeld in artikel 6:119 Burgerlijk Wetboek over de proceskosten als deze niet binnen veertien dagen na heden zijn voldaan;

7.8. bekrachtigt de beschikking waarvan beroep (voor zover aan het oordeel van het hof onderworpen) voor het overige;

7.9. veroordeelt de gemeente in de proceskosten van het hoger beroep van € 1.392,00, te betalen binnen veertien dagen na heden; als de gemeente niet tijdig aan de veroordelingen voldoet en het arrest daarna wordt betekend, dan moet de gemeente € 92,00 extra betalen vermeerderd met de kosten van betekening;

7.10. veroordeelt de gemeente in de wettelijke rente als bedoeld in artikel 6:119 Burgerlijk Wetboek over de proceskosten als deze niet binnen veertien dagen na heden zijn voldaan;

7.11. wijst het meer of anders verzochte af.

NOOT

Annotatie inzake klokkenluidersregeling

Wanneer is er sprake van een 'melding' in de zin van de Wet bescherming klokkenluiders (Wbk)?

Hoe de rechter dit in een concreet geval voor zich ziet is van wezenlijk belang voor een succesvol beroep op het benadelingsverbod van art. 17e Wbk. Het ontdekken en melden van misstanden is een proces dat in zijn aard niet vaak uit keurig afgebakende momenten bestaat die vervolgens eenvoudig zijn te kwalificeren als 'melding' en 'benadeling' (zie «JAR» 2025/72, m.nt. Kamp-schuur en *NJ* 2025/138, m.nt. Verhulp).

De begripsbepaling van art. 1 Wbk definieert een melding als ‘melding van een vermoeden van een misstand’, wat weinig verheldering oplevert. Daarentegen omschrijft art. 5 lid 3 Klokkenluidersrichtlijn (Richtlijn 2019/1937/EU) de ‘melding’ of het ‘melden’ als ‘het mondeling of schriftelijk verstrekken van informatie over inbreuken’. Deze bewoording ondersteunt de gedachte dat niet alleen een ‘formele’ melding die precies volgens de interne meldprocedure is ingediend, maar ook een meer informele melding als melding moet worden aangemerkt in een procedure waar iemand zich beroept op het benadelingsverbod van de Wbk. Bovendien worden in beginsel slechts werkgevers met vijftig of meer werknemers verplicht om een interne meldprocedure af te sluiten, terwijl een beroep op het benadelingsverbod openstaat voor alle natuurlijke personen in een werkgerelateerde context. En, als de werkgever dan een interne meldprocedure heeft, kan deze meldprocedure alsnog niet uitsluiten dat een werkende ook op een niet in de meldprocedure voorziene manier meldt. Art. 2 lid 2 sub c Wbk bepaalt dat in de meldprocedure moet worden opgenomen dat de melder ‘in ieder geval’ op een aantal manieren moet kunnen melden, wat volgens Verhulp (NJ 2025/138) onverlet laat dat ook op andere manieren kan worden gemeld. De ‘vormvrije’ aard van de melding is ook weerspiegeld in de rechtspraak. In de uitspraak over een melder binnen bakfietsenfabrikant Babboe Big («JAR» 2024/95, m.nt. Margry en Molendijk) is voor de kantonrechter doorslaggevend dat de melder e-mails heeft overgelegd waaruit bleek dat de melder over de misstand heeft gecommuniceerd. Het is daarbij niet van belang dat de werknemer niet expliciet benoemt dat hij een melding in de zin van de klokkenluidersregeling van Babboe Big of de Wbk deed. Ook de kantonrechter van de rechtbank Noord-Holland overwoog dat een melding vormvrij kan worden gedaan en de melder dus niet expliciet hoeft aan te geven dat hij een melding doet in de zin van een klokkenluidersregeling of de Wbk («JAR» 2024/259, m.nt. Margry en Molendijk, overweging 5.6), al stelt de kantonrechter ook in deze laatste uitspraak een latere melding vast als ‘peilmoment’ dan de (mondelinge) melding die de werknemer voor ogen had. In de hier besproken zaak over een meldende werknemer bij de gemeente Kerkrade (hierna: de werkgever) ziet ook het hof ‘s-Hertogenbosch

zich voor de vraag gesteld of een werknemer een eerdere mondelinge melding kan bewijzen. Waar de kantonrechter in eerste aanleg het beroep van de melder op de Wbk passeert (ECLI:NL:RBLIM:2024:3829), neemt het hof dit beroep wel serieus (ECLI:NL:GHSHE:2025:431, overweging 3.6.1-3.6.3). De brief van 15 februari 2025 waarin de werknemer reageert op het voorstellen om het dienstverband te beëindigen zou in theorie als melding kunnen worden aangemerkt. De melding bij het Huis voor klokkenluiders op 5 maart 2024 is in ieder geval een melding in de zin van de Wbk. Beide gebeurtenissen dateren echter van ná de schorsing. De werknemer stelt ook voorafgaand aan de schorsing van 5 januari 2024 te hebben gemeld. Die melding zou volgens de werknemer liggen in een gesprek met de wethouder in november 2022 of in een gesprek met zijn direct leidinggevende en directeur op 27 oktober 2023. Omdat de werkgever de stelling gemotiveerd betwist, laat het hof de werknemer toe tot het bewijzen van zijn stelling door middel van het horen van getuigen. Uit geen van de getuigenverklaringen is echter een melding van vermoeden van een misstand op te maken, zo oordeelt het hof. Het merendeel van wat er wordt verklaard is niet uit eigen waarneming en is dus geen bewijs op basis van art. 163 Rv. Wel stelt het hof naar aanleiding van twee verklaringen vast dat de inmiddels afgetreden wethouder op zijn laatste werkdag een verplichting is aangegaan door het ondertekenen van een e-mail en dat de directeur een collegenota niet had ondertekend. De huidige wethouder had in november 2022 daarop gezegd dat die ondertekening niet noodzakelijk was en dat er nou eenmaal betalingsverplichtingen uit de gesloten overeenkomst voortvloeiden. Een en ander is volgens het hof niet aan te merken als een melding van een vermoeden van een misstand omdat het beschreven gesprek binnen de kaders valt van de ambtenaar die in de uitoefening van zijn functie zijn zorgen over een dossier deelt met de politiek verantwoordelijke wethouder (overweging 6.6.3). Deze beoordeling van het hof is merkwaardig. Dat iets wordt gezegd binnen de kaders van het uitoefenen van een functie, kan niet slechts daarom uitsluiten dat het gaat om een melding van een vermoeden van een misstand. Overweging 1 van de Klokkenluidersrichtlijn benadrukt dat werkenden als eersten op de hoogte zijn van dreigin-

gen of schade voor het algemeen belang, juist omdat zij daarmee uit hoofde van hun werk in aanraking komen. Als een werkende vervolgens iets aan die situatie probeert te doen door anderen daarover in te lichten acht de (Unie)wetgever dat beschermingswaardig.

Dat de geuite zorgen van de werknemer betrekking hebben op een situatie die op het eerste gezicht de lat van een (vermoedelijke) misstand haalt, lijkt het geval te zijn. Zo niet had de afdeling Onderzoek van het Huis het verzoek om onderzoek te doen, afgewezen. Zonder op de resultaten van dat onderzoek vooruit te willen lopen, noem ik nog dat in berichtgeving van De Limburger onder andere naar voren komt dat de demissionair wethouder niet alleen op zijn laatste werkdag een contractuele verplichting is aangegaan met, maar hij ook direct hierna als lobbyist aan de slag is gegaan voor, Stichting Reha Projects. Die samenwerking met Reha is inmiddels stopgezet in verband met teleurstellende resultaten en heeft Kerkrade kennelijk € 1,7 miljoen gekost.

Hoe dan ook is ook na deze uitspraak de vraag wat er precies is gezegd in het gesprek tussen de wethouder en werknemer in november 2022. Het is duidelijk dat de werknemer aan dit gesprek – al dan niet achteraf met de bedoeling om de bescherming van de Wbk in te roepen – een bredere betekenis hecht dan de wethouder. Of dat gesprek in feite neerkwam op een melding, zoals de werknemer stelt, of dat de werknemer dit slechts zo heeft ‘geframed uit financieel eigen gewin’, zoals de werkgever beweert (24 januari 2025, *De Limburger*), is ook na de uitspraak voor een niet-betrokkene niet goed te concluderen. Voor het hof ligt er aan het einde van de dag in de verklaringen te weinig concreets om een mondelinge melding vast te kunnen stellen.

Al met al is het horen van getuigen om een (eerdere) mondelinge melding te bewijzen een nuttig instrument in het kader van de waarheidsvinding. Ook kan de rechter hiermee tegemoetkomen aan een penibele bewijspositie van een meldende werknemer. Deze uitspraak laat echter zien dat een melder er desalniettemin goed aan doet om in een vroeg stadium een beter bewijsbare, schriftelijke melding te doen.

A.C. Kampschuur MSc LL.M.
promovendus arbeidsrecht, Universiteit van Amsterdam

NOOT

Annotatie inzake wanprestatie

In de uitspraak van het hof 's-Hertogenbosch passeren interessante leerstukken de revue. Wij beperken ons in deze annotatie tot het leerstuk ernstige wanprestatie ex art. 7:686 BW.

Historie

(Zie ook onze annotatie bij hof Den Haag, «JAR» 2025/304). In 1907 is art. 1639x (oud) in het Burgerlijk Wetboek (BW) opgenomen. In dat artikel stond dat de arbeidsrechtelijke bepalingen over beëindiging van de arbeidsovereenkomst zich niet verzetten tegen ontbinding wegens een tekortkoming in de nakoming van de overeenkomst en een schadevergoeding. In 1990 oordeelde de Hoge Raad dat ontbinding van de arbeidsovereenkomst gelet op de bijzondere bescherming die de wet ter zake van die beëindiging aan de werknemer beoogt te bieden, slechts toewijsbaar is in geval van ernstige wanprestatie (HR 20 april 1990, *NJ* 1990/702). Het moest gaan om een wanprestatie van zodanige aard dat zij het ingrijpende gevolg van een ontbinding van de overeenkomst, in beginsel met terugwerken de kracht tot de dag van de wanprestatie, kan rechtvaardigen. De Hoge Raad voegde daaraan toe dat ernstige wanprestatie ‘veeleer op een lijn te stellen [is] met (...) een dringende reden’. Met de invoering van het nieuwe BW per 1 januari 1992 is art. 1639x BW gewijzigd in art. 7A:1639x BW en per besluit van 10 januari 1997 verworpen tot het huidige art. 7:686 BW. Met de inwerkingtreding van de Wwz in 2015 is een gesloten stelsel van ontslaggronden ingevoerd. Art. 7:686 BW bleef in de wet staan. De wetgever liet zich niet uit over de vraag hoe dit artikel zich verhoudt tot het gesloten stelsel van ontslaggronden. In de literatuur bestond hier verdeeldheid over. In de praktijk werd niet vaak een (succesvol) beroep op ernstige wanprestatie gedaan.

Onderzoek en conclusies

In 2023 hebben wij 107 uitspraken over de periode 2015 tot juli 2023 geanalyseerd waarin een beroep is gedaan op ernstige wanprestatie. Onze conclusie was dat een beroep op ernstige wanprestatie (toch) een serieuze kans van slagen heeft indien (i) de werknemer zonder gegronde reden verzuimt om zijn/haar kernprestatie te ver-

richten, (ii) de werknemer structureel re-integratieverplichtingen schendt of (iii) het gaat om een werknemer waarvoor een hoge integriteitsmaatstaf geldt, zoals dat bij ambtenaren het geval is (B.M.C. Stenden & S.W. Kleijer, 'Ontbinding van de arbeidsovereenkomst op verzoek van de werkgever wegens ernstige wanprestatie: waar staan we?', *TAP* 2023/182).

De uitspraak

In onderhavige zaak is de werknemer een ambtenaar. De ambtenaar meende zich te kunnen verloven om, naast zijn voltijdse dienstverband van 36 uur per week bij de gemeente én naast het verrichten van administratieve/fiscale/juridische advieswerkzaamheden met zijn eigen BV, waarvoor hij van de gemeente toestemming had gekregen, als advocaat-stagiaire aan de slag te gaan en te starten met de beroepsopleiding van de Orde van Advocaten. Op 2 oktober 2023 meldde de ambtenaar zich ziek bij de gemeente. De gemeente heeft zich in december 2023 bij de ambtenaar beklagd en hem bevraagd over de aard en omvang van de werkzaamheden als advocaat-stagiaire. Uiteindelijk heeft de gemeente ontbinding van de arbeidsovereenkomst gevraagd, primair op grond van ernstige wanprestatie. De kantonrechter oordeelde dat geen sprake was van ernstige wanprestatie, maar ontbond de arbeidsovereenkomst op grond van verwijtbaar handelen en kende de ambtenaar een transitievergoeding toe. Het hof heeft de uitspraak van de kantonrechter – op een foutieve berekening van de transitievergoeding na – bekrachtigd.

Integriteitsmaatstaf

Over de uitkomst van deze zaak in eerste aanleg en in hoger beroep valt van alles te schrijven. Wij menen dat het hof bijzonder weinig aandacht besteedt aan het gegeven dat het advocatenkantoor waar de ambtenaar was aangesloten regelmatig procedeerde tegen de gemeente én dat de ambtenaar bij het bevragen naar de aard en omvang van de werkzaamheden zijn kaarten dicht tegen zijn borst hield. In het licht van de hoge integriteitsmaatstaf van ambtenaren, zou dat nadrukkelijker moeten meewegen. De ambtenaar in kwestie komt dan ook wat ons betreft te goed weg met het oordeel dat geen sprake was van ernstig verwijtbaar handelen en ernstige wanprestatie.

Als gemeente zouden wij overigens – al dan niet aan de hand van een inzageverzoek – meer inzicht hebben afgedwongen in het aantal uren dat de ambtenaar als advocaat-stagiaire en voor partijen als ISD heeft gewerkt. De ambtenaar moet tenminste 60 uur per week hebben gewerkt, gelet op de eis van de Orde van Advocaten dat minimaal 24 uur per week een advocatenpraktijk gevoerd moest worden. Onwaarschijnlijk is dat het aantal uur daartoe beperkt is gebleven.

Daarnaast bevat de uitspraak weinig informatie over de ziekmelding. Wat was de aard van de ziekmelding en is hij na zijn ziekmelding op 2 oktober 2023 als advocaat-stagiaire blijven werken en advieswerkzaamheden blijven verrichten voor ISD? Zo ja, heeft hij de bedrijfsarts daarover ingelicht en houdt de ziekmelding verband met de ongezonde werkweek van tenminste 60 uur (of meer)? Dit is wat ons betreft relevante informatie die mogelijk tot een andere uitkomst zou hebben geleid. Wij verwijzen naar recente uitspraken van het hof Den Haag van 7 oktober 2025

(ECLI:NL:GHDHA:2025:2165 en

ECLI:NL:GHDHA:2025:2166) waarin twee dienstverbanden van 32 uur per week in combinatie met een ziekmelding wél leidden tot het aan nemen van ernstige wanprestatie en in één zaak (zelfs) tot toewijzing van een ongedaanmakingsverbintenis ter hoogte van het loon vanaf de datum van de ziekmelding.

Verder valt op het door het hof gehanteerde toetsingskader het een en ander af te dingen. In rechtsoverweging 6.43 stelt het hof het toetsingskader van ernstige wanprestatie ten onrechte op één lijn met een dringende reden. Het hof verwijst hierbij naar een eerdere uitspraak van het (zelfde) hof uit 2020 en naar de eerdergenoemde uitspraak van de Hoge Raad. De verwijzing naar de uitspraak van de Hoge Raad is gestoeld op een verkeerde lezing van dat arrest. De Hoge Raad oordeelde namelijk dat ernstige wanprestatie 'veeleer' op één lijn te stellen is met een dringende reden. Veeleer duidt niet op 'hetzelfde', want het duidt volgens ons op een norm die afwijkt (en minder verstrekkend is). Indien beide normen wél hetzelfde zouden zijn, had het voor de hand gelegen dat in de uitspraak zou zijn overwogen dat ernstige wanprestatie op een lijn te stellen is met een beëindiging wegens dringende reden, zonder daarvoor het woord 'veeleer' te gebruiken. Deze visie (zie uitvoerig in ons eerder aangehaalde artikel) is recentelijk on-

derschreven door A-G van Peursem (ECLI:NL:PHR:2025:993).

In veel gevallen zal dit onderscheid geen verschil maken, maar ondenkbaar is het niet. Niet iedere dringende reden levert een ernstig toerekenbare tekortkoming op (HR 10 december 1915, ECLI:NL:HR:1915:139, NJ 1916, p. 246) en niet iedere ernstig toerekenbare tekortkoming levert een dringende reden op. Onze inschatting is dat dit in onderhavige zaak geen verschil had gemaakt, omdat het hof ook van oordeel was dat geen sprake was van ernstig verwijtbaar handelen aan de zijde van de werknemer.

mr. B.M.C. Stenden
advocaat-partner bij Law&Pepper Advocaten

mr. S.W. Kleijer
advocaat bij Dirkwager N.V.

307

Indirecte discriminatie wegens zorg voor gehandicapt minderjarig kind

Hof van Justitie EU
11 september 2025, nr. C-38/24,
ECLI:EU:C:2025:690
(mr. Biltgen, mr. Von Danwitz, mr. Kumin,
mr. Ziemele, mr. Gervasoni)

Ongelijke behandeling. Associatieve discriminatie. Redelijke aanpassingen.

[Richtlijn 2000/78/EG art. 1, 2, 5]

De werkneemster werkt als stationsmedewerker voor een Italiaanse vervoersonderneming. Zij is alleenstaande ouder van een ernstig gehandicapte minderjarige zoon, die volledig invalide is en dagelijks op vaste tijdstippen een intensief zorgprogramma moet volgen. Om deze zorgtaken te kunnen combineren met haar werk verzoekt de werkneemster om een permanente plaatsing op een specifieke locatie met vaste werktijden in de ochtend. De werkgever wil haar verzoek niet in. Wel krijgt de werkneemster tijdelijk een vaste werkplek en een gunstigere urenregeling dan andere stationsmedewerkers die met wisselende tijden in ploegendiensten werken. De werkneem-

ster stelt zich in deze procedure op het standpunt dat sprake is van discriminatie nu de werkgever weigert haar arbeidsvoorwaarden permanent aan te passen. De Italiaanse cassatierechter vraagt het Hof van Justitie bepaalde verplichtingen uit Richtlijn 2000/78/EG te verduidelijken. De rechter wenst in het bijzonder te vernemen of een werkgever ten aanzien van een werknemer die voor een minderjarig gehandicapt kind zorgt op grond van de Richtlijn redelijke aanpassingen moet doen. Het Hof overweegt dat het verbod van indirecte discriminatie zich ook uitstrekt tot werknemers die worden benadeeld vanwege de handicap van een naaste aan wie zij mantelzorg verlenen. Een ogenschijnlijk neutrale arbeidsvoorwaarde, zoals een algemeen geldend rooster met ploegendiensten, kan indirect discriminatoir zijn wanneer een mantelzorger van een gehandicapt kind daardoor bijzonder wordt benadeeld. De plicht tot het doen van redelijke aanpassingen geldt eveneens voor werknemers die mantelzorg verrichten. Die redelijke aanpassingen kunnen bijvoorbeeld zijn: het aanpassen van de werktijden, verkorting van arbeidstijd of overplaatsing. De vraag naar een algemene definitie van 'mantelzorger' wordt wegens gebrekkige motivering door de verwijzende rechter niet-ontvankelijk verklaard.

NB. Het beginsel van gelijke behandeling uit de Richtlijn beperkt zich niet tot een bepaalde categorie van personen, maar strekt zich uit tot specifieke gronden van discriminatie. De uitspraak van het Hof bouwt voort op het arrest Coleman («JAR» 2008/06) en maakt duidelijk dat associatieve discriminatie zowel direct als indirect van aard kan zijn. De plicht tot het doen van redelijke aanpassingen geldt ook bij associatieve discriminatie. Het gaat dan om maatregelen die het mogelijk moeten maken dat de werkomgeving van de mantelzorger wordt aangepast op een wijze dat hij in staat wordt gesteld ten volle, effectief en op voet van gelijkheid met andere werknemers deel te nemen aan het beroepsleven.

G.L.
tegen
AB SpA.

1. Het verzoek om een prejudiciële beslissing betreft de uitlegging van richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in