

RECHTSPRAAK

GVB Exploitatie B.V./werknemer

Tramconducteur handelt ernstig verwijtbaar door depotgeld voor privédoeleinden te gebruiken. Ontbinding arbeidsovereenkomst. Recht op loon tijdens schorsing, nu de beoogde wetswijziging van artikel 7:628 lid 1 BW (nog) niet heeft plaatsgevonden.

Feiten

Werknemer is sedert 25 augustus 1998 in dienst van GVB en is laatstelijk werkzaam in de functie van conducteur tram. GVB verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden, primair op grond van artikel 7:671b lid 1 onderdeel a jo. 7:669 lid 3 onderdeel e BW. Ter onderbouwing daarvan heeft GVB het volgende naar voren gebracht. Werknemer heeft, ondanks meerdere waarschuwingen (één in 2011 en twee in 2015) in 2017 weer een depottekort laten ontstaan, omdat hij gelden voor privédoeleinden heeft gebruikt. GVB rekent het werknemer zwaar aan dat hij niet om hulp heeft gevraagd, terwijl hem die door GVB uitdrukkelijk is aangeboden. Ook neemt GVB het werknemer in hoge mate kwalijk dat hij, na de confrontatie met het tekort op 28 februari 2017, aanvankelijk geen openheid van zaken heeft gegeven. Eerst heeft hij alleen de € 300 ten behoeve van een second opinion voor zijn zieke kleinkind vermeld; pas na zeer lang aandringen heeft werknemer op 7 maart 2017 opheldering gegeven over de rest van het depottekort.

Oordeel

Ontbinding wegens ernstig verwijtbaar handelen

Werknemer heeft niet kunnen weerspreken dat hij meerdere keren depotgelden heeft gebruikt voor privédoeleinden, en dat hij daar – ondanks meerdere waarschuwingen – mee is doorgegaan. Daarbij moet worden vastgesteld dat hij de tekorten niet uit eigen beweging aan zijn leidinggevende heeft gemeld, maar dat de tekorten steeds aan het licht zijn gekomen, na (onaangekondigde) controles van de kant van GVB. Voorts weegt mee dat werknemer ten aanzien van het tekort op 28 februari 2017 niet direct en volledig open kaart heeft gespeeld; pas na lang doorvragen werd duidelijk waar de gelden aan waren besteed. Werknemer heeft er blijkbaar voor gekozen om geld van GVB uit het depot te ‘lenen’, terwijl er ook andere opties waren. GVB heeft immers werknemer hulp aangeboden voor zijn financiële problemen, in de vorm van een budgetcoach en een voorschot op het salaris. Daar komt bij dat de gelden niet alleen gebruikt zijn voor de noodsituatie met betrekking tot de kleinzoon van werknemer, maar ook voor de betaling van een parkeerboete, broodjes en sigaretten. De kantonrechter is

dan ook van oordeel dat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen aan de kant van werknemer. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden met ingang van 1 juli 2017. Er wordt geen transitievergoeding toegekend.

Risicoverdeling artikel 7:628 BW

Werknemer heeft als tegenverzoek gevraagd om doorbetaling van het volledige salaris ingaande 22 maart 2017. De kantonrechter gaat er hierbij van uit dat artikel 7:628 lid 7 BW, zoals dat met ingang van 1 januari 2015 is gaan luiden op de onderhavige kwestie van toepassing is. Vastgesteld moet voorts worden dat de beoogde wetswijziging van artikel 7:628 lid 1 BW (nog) niet heeft plaatsgevonden. In de wetsgeschiedenis van de WWZ kunnen aanknopingspunten worden gevonden die erop wijzen dat het invoeren van de WWZ (ook zonder de wijziging van lid 1) tot een verandering in de risicoverdeling kan leiden, bijvoorbeeld in het geval van een schorsing die opgelegd wordt na ernstig verwijtbaar handelen van een werknemer. De kantonrechter stelt vast dat het betreffende eerste lid niet gewijzigd is en is van oordeel dat daaraan dezelfde betekenis moet worden toegekend als vóór 1 januari 2015. Dat betekent dat de schorsing voor rekening en risico van GVB is en dat werknemer gedurende de periode van schorsing aanspraak heeft op betaling van zijn volledige salaris.

Datum uitspraak:

Zaaknummer: