

RECHTSPRAAK

Stichting voor Educatie en Beroepsonderwijs/werknemer

Docent heeft niet verwijtbaar gehandeld door zich (zonder overleg) te laten vervangen door stagiair toen hij werkzaamheden bij de brandweer moest verrichten. Daarnaast heeft hij ook niet verwijtbaar gehandeld door, tegen werkgeefsters beleid in, derdengelden op eigen rekening over te laten boeken. Werknemer heeft minst genomen behoorlijk onhandig geopereerd. Bovendien geen ontbinding verstoorde arbeidsverhouding; voor zover verstoord, is dat te wijten aan overhaast gedrag werkgeefster.

Feiten

Werknemer treedt op 1 augustus 2014 als docent buitensport in dienst bij werkgeefster. Daarnaast is hij werkzaam bij de brandweer en voorzitter van een vereniging van waaruit hij expedities organiseert. Bij werkgeefster is een integriteitscode van toepassing waarin staat dat gelden van derden op een rekening van werkgeefster worden ontvangen; het is niet de bedoeling dat dit gebeurt op eigen rekeningen van docenten. Dit beleid is per augustus 2016 in werking getreden. Op 5 december 2017 moest werknemer een mountainbike-les verzorgen. Hij heeft zich daarvoor echter door zijn stagiair (een ouderejaarsstudent zonder lesbevoegdheid) laten vervangen, omdat hij werkzaamheden bij de brandweer moest verrichten. Werknemer wordt als gevolg daarvan onmiddellijk geschorst, waarbij hem wordt medegedeeld dat hij zal worden ontslagen. Hierover stuurt werkgeefster een bericht naar de collega's van werknemer en aan zijn studenten. Werknemer laat werkgeefster weten de inhoud van de berichten grievend te vinden. Even later blijkt dat werknemer voor een barbecue (onderdeel van een schoolkamp) de slager het gebruikelijke bedrag daarvan aan werkgeefster heeft laten factureren, terwijl de slager bereid was tegen inkoopprijs te factureren. Het verschil is gedoneerd op de rekening van vereniging van werknemer. Volgens werkgeefster is zij daardoor financieel benadeeld; volgens werknemer was dit een idee van een van zijn studenten, wiens vader de slager is. De slager wilde namelijk een bijdrage leveren aan een van de eindejaarsprojecten. Verder is gebleken dat werknemer studentengeld op de rekening van zijn vereniging heeft laten storten voor vliegtickets in het kader van een schoolreis. Volgens werknemer was dit noodzakelijk voor een snelle overboeking van de gelden voor een kortingsactie. Werkgeefster stelt dat zij een speciaal account heeft voor

spoedboekingen. Werkgeefster verzoekt ontbinding op de e-grond, dan wel op de g-grond.

Oordeel

Verwijtbaar handelen of nalaten

Werknemer had bespreekbaar moeten maken dat hij op 5 december 2017 geen les kon geven in verband met zijn werkzaamheden bij de brandweer en met zijn leidinggevende de optie van de vervanging door zijn stagiair moeten bespreken. Werkgeefster heeft er (terecht) een punt van gemaakt dat de stagiair geen lesbevoegdheid had; aan de andere kant heeft werkgeefster onweersproken gelaten dat het vaker gebeurde dat stagiairs lessen overnamen. De manier waarop werknemer heeft geopereerd is minst genomen te kwalificeren als 'behoorlijk onhandig'. Met betrekking tot de betalingen die werknemer heeft laten verrichten op de rekening van zijn vereniging overweegt de kantonrechter als volgt. Onweersproken is dat werkgeefster wist van het bestaan van de rekening van de vereniging. Nergens uit blijkt dat werkgeefster werknemer erop heeft gewezen dat hij zich overeenkomstig de integriteitscode, die per augustus 2016 was gewijzigd, moest gaan gedragen. Vast staat dat werknemer met de betalingen niet het doel had zichzelf te verrijken; de betalingen vonden naar die rekening plaats omdat hij van mening was dat hij met die rekening 'sneller kon schakelen' dan met de derdengeldenrekening van werkgeefster. Wat daar ook van zij, werknemer heeft minst genomen niet handig geopereerd. Ook had werknemer ten aanzien van de factuur van de slager overleg kunnen (en moeten) voeren met zijn leidinggevende. De gedragingen van werknemer zijn verwijtbaar, maar niet zodanig verwijtbaar dat van werkgeefster in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Het gaat immers om een gering aantal gedragingen in een beperkte tijdsduur. Werknemer heeft daarbij op geen enkel moment de intentie gehad om zichzelf te bevoordelen. Werkgeefster heeft werknemer niet aangesproken op zijn gedragingen, maar meteen aangestuurd op beëindiging van de arbeidsovereenkomst, terwijl het op haar weg had gelegen om met werknemer om de tafel te gaan zitten, haar kritiek te bespreken en met werknemer duidelijke en concrete afspraken te maken over wat er van hem werd verwacht.

Verstoorde arbeidsverhouding

De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst evenmin op grond van een verstoorde arbeidsverhouding. Voor zover de arbeidsovereenkomst is verstoord, is dit in belangrijke mate te wijten aan de wijze waarop werkgeefster na het incident van 5 december 2017 heeft geopereerd. Zij heeft werknemer direct geschorst en aan de docenten en studenten medegedeeld dat het dienstverband zou worden beëindigd. Daarmee is zij onnodig op de zaken vooruitgelopen en heeft zij de verhoudingen onnodig op scherp gezet. Dat zij later rectificaties heeft gestuurd maakt het voorgaande niet anders. Niet gebleken is dat de arbeidsverhouding ernstig en duurzaam verstoord is. Werknemer stelt dat hij een goede band heeft met collega's en studenten. Zijn verzoek tot wedertewerkstelling wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 04-05-2018

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2018:3808

Zaaknummer: 6663748 \ AO VERZ 18-30

Rechters: W. Aardenburg

Advocaten: S.E.H. van Thoor, H. Oomen en M.J. Folkeringa

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW en 7:669 lid 3 sub g BW