

RECHTSPRAAK

Yulius Onderwijs/werknemer

Werknemer verricht nevenwerkzaamheden, zonder dit vooraf te melden aan werkgever. Ondanks waarschuwingen zet werknemer de nevenwerkzaamheden (stiekem) voort. Ontbinding op grond van verwijtbaar handelen, niet ernstig verwijtbaar.

Feiten

Werknemer is sinds 1 oktober 2007 in dienst bij Yulius Onderwijs. In de van toepassing zijde cao primair onderwijs is onder meer opgenomen dat 'werknemer voor het aanvaarden van een betrekking aan andere onderwijsinstellingen dan wel alle andere werkzaamheden waarvoor de werknemer salaris dan wel anderszins inkomen uit arbeid ontvangt, de werkgever hiervan in kennis dient te stellen'. In 2015 heeft werknemer een buitenschoolse opvang opgezet, zonder Yulius hierover te informeren. Yulius heeft, nadat zij hiervan op de hoogte is geraakt, kenbaar gemaakt dat hij deze activiteiten diende te stoppen, mede vanwege overtreding van de arbeidstijdenwet. Afgesproken werd dat de activiteiten van de BSO zouden worden afgebouwd en uiterlijk op 1 februari 2016 volledig dienden te zijn beëindigd. Werknemer verzorgde na 1 februari 2016 nog opvang voor twee kinderen, waarop Yulius kenbaar heeft gemaakt dat dit tot uiterlijk 21 augustus 2016 kon worden voortgezet. Werknemer heeft verzocht om zich te oriënteren op het ontplooiën van activiteiten buiten Yulius. Yulius heeft hiervoor toestemming gegeven en werknemer mocht een businessplan en verzoek om toestemming indienen. Een verzoek om toestemming of een businessplan is nooit ontvangen door Yulius. Toen Yulius begin 2018 melding kreeg dat er nog steeds leerlingen buitenschools werden opgevangen op de BSO, heeft zij een extern recherchebureau ingeschakeld. Met werknemer zijn gesprekken gevoerd en hij heeft toegegeven nevenwerkzaamheden te verrichten, maar met toestemming. Yulius stelt verder dat er door toedoen van werknemer crisis op de locatie waar hij werkzaam is, is ontstaan. Yulius verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden, primair op grond van verwijtbaar handelen, subsidiair op grond van verstoorde arbeidsverhouding. Werknemer voert verweer en heeft als tegenverzoek toekenning van de transitievergoeding en een bedrag van € 80.000 aan billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst op grond van verwijtbaar handelen met inachtneming van de opzegtermijn en onder toekenning van de transitievergoeding. Werknemer heeft erkend dat hij sinds eind 2016/begin 2017 nevenwerkzaamheden verricht. Werknemer heeft zich derhalve tegen de afspraken in zich beziggehouden met

nevenwerkzaamheden en heeft hiermee in strijd gehandeld met de cao po. Van werknemer mocht worden verwacht dat hij zich op grond van verplichtingen die voortvloeien uit zijn dienstverband als loyaal werknemer ervan zou onthouden zonder overleg specialistische begeleiding aan kinderen te verrichten. Werknemer heeft met zijn handelswijze alle vertrouwen verspeeld. Er is geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen, nu onvoldoende is onderbouwd dat de crisis op de locatie is ontstaan door werknemer. Om deze reden wordt geen billijke vergoeding toegekend.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 28-09-2018

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2018:8153

Zaaknummer: 7062929 VZ VERZ 18-16147

Rechters: I.K. Rapmund

Advocaten: S.I. Witkamp en J.C. Brökling

Wetsartikelen: 7:671b BW, 7:669 BW, 7:669 lid 3 sub e BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:673 lid 1 BW en 7:673 lid 1 BW