

RECHTSPRAAK

werkgever/werknemer

Conciërge die zonder toestemming 'eigen winkeltje' opzet in de school waar hij werkt, handelt weliswaar in strijd met goed werknemerschap, maar niet verwijtbaar. Wel is de arbeidsverhouding inmiddels duurzaam verstoord, vanwege het ontstane gebrek aan vertrouwen. Ontbinding volgt.

Feiten

Werknemer is met ingang van 11 december 2006 in dienst getreden bij een scholengemeenschap in de functie van Pedagogisch Conciërge. Werknemer is op enig moment mede naar aanleiding van een gesprek met zijn leidinggevende geschorst, hetgeen hem per brief van 16 maart 2018 is bevestigd. Partijen hebben vervolgens op 10 april 2018 een vaststellingsovereenkomst getekend, die op 19 april 2018 door de gemachtigde van werknemer weer is ontbonden. De scholengemeenschap verzoekt, voor zover de rechtbank dan wel het hof dan wel de Hoge Raad zou (komen te) oordelen dat de vaststellingsovereenkomst niet heeft geleid tot het einde van de arbeidsovereenkomst, ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Werknemer verzoekt, indien de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden, om toekenning van de transitievergoeding en een billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt allereerst dat de vaststellingsovereenkomst tijdig en dus rechtsgeldig is ontbonden, zodat de arbeidsovereenkomst niet op grond van deze vaststellingsovereenkomst is geëindigd en nog voortduurt. Beoordeeld dient te worden of de arbeidsovereenkomst kan worden ontbonden. De scholengemeenschap heeft zich primair beroepen op verwijtbaar handelen van werknemer. De scholengemeenschap heeft in dit kader als belangrijkste reden gesteld dat tijdens de schorsing van werknemer gebleken is dat hij over de periode van 2012 tot 2017 op eigen houtje, buiten de school om, zonder enige vorm of afstemming of melding een 'eigen winkeltje' heeft opgezet, waarbij hij in ieder geval in 2017 zelf etenswaren heeft ingekocht en verkocht, de winst ten behoeve van zichzelf heeft toegepast, aan de scholengemeenschap toebehorende zaken heeft gebruikt, zoals wegwerpbestek en -borden, en mogelijk op rekening van de scholengemeenschap ingekochte hoeveelheden snacks ten behoeve van hemzelf heeft gebruikt en aan derden heeft gefactureerd. Werknemer heeft deze gedragingen inhoudelijk onvoldoende weersproken. De kantonrechter overweegt dat werknemer had moeten begrijpen dat zijn handelwijze in strijd

was met hetgeen van hem als goed werknemer mocht worden verwacht. Het voert echter te ver om de kleine schnabbel die werknemer als conciërge mogelijk had – omvang en ernst staan (nog) niet vast – te kwalificeren als zo ernstig verwijtbaar handelen dat dit een ontbinding op die (primaire) grond kan rechtvaardigen. Wel moet het er thans voor worden gehouden dat sprake is van een duurzaam verstoorde arbeidshouding, gelet op het ontstane gebrek aan vertrouwen aan de zijde van de scholengemeenschap. Het ontbindingsverzoek wordt op die grond toegewezen. Van ernstig verwijtbaar handelen is geen sprake, zodat werknemer met recht aanspraak maakt op een transitievergoeding. Deze vergoeding wordt bepaald op € 12.645,27 bruto. Voor een billijke vergoeding is geen plaats. Werknemer heeft onvoldoende gesteld op grond waarvan zou kunnen worden aangenomen dat de scholengemeenschap ernstig verwijtbaar heeft gehandeld.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 30-10-2018

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2018:9325

Zaaknummer: KTN-7083106_30102018

Rechters: R.R. Roukema

Advocaten: A. Klaassen en D.C. Bos-Oskam

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