

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst op de e-grond vanwege het tegen de regels in ter beschikking stellen van een dienstauto aan een andere medewerkster. Geheel verval transitievergoeding naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar.*Feiten*

Werknemer is op 3 juli 2006 op basis van een aanstelling als ambtenaar in dienst getreden van de gemeente Rotterdam. Op 1 januari 2020 is de aanstelling van werknemer als gevolg van de Wnra van rechtswege omgezet in een arbeidsovereenkomst. Werknemer maakt gebruik van een dienstauto, ten behoeve waarvan regelingen voor woon-werkverkeer zijn opgesteld. Op 5 september 2019 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen werknemer en de afdelingsmanager over het gebruik van de dienstauto door werknemer. Een medewerkster (tevens de dochter van een goede vriend van werknemer) heeft met toestemming van werknemer van oktober 2019 tot 6 mei 2020 en van 5 tot en met 13 maart 2020 gebruikgemaakt van een dienstauto. Op 9 april 2020 heeft de gemeente Rotterdam naar aanleiding van een signaal dat er sprake zou kunnen zijn van het maken van misbruik van een gehuurde dienstauto een integriteitsonderzoek laten uitvoeren. Op 18 mei 2020 is door de centrale onderzoekseenheid van de gemeente Rotterdam aanvullend onderzoek gedaan naar digitale middelen van werknemer en de medewerkster. Met ingang van 25 juni 2020 is werknemer, met behoud van salaris, geschorst voor de duur van het beraad over de consequenties van de bevindingen uit het onderzoeksrapport. In deze procedure verzoekt de gemeente Rotterdam ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de e-, g-, en/of i-grond.

*Oordeel**Ontbinding e-grond*

De kantonrechter is van oordeel dat het handelen van werknemer als verwijtbaar kan worden aangemerkt en dat sprake is van een voldragen e-grond. De kantonrechter acht het onvoldoende aannemelijk dat werknemer, mede gezien zijn functie van senior teamleider, niet op de hoogte was van de intern geldende regels omtrent het gebruik van een dienstauto. Tijdens een gesprek over het gebruik van de dienstauto dat op 5 september 2019 heeft plaatsgevonden is werknemer uitdrukkelijk gewezen op de regels rondom het gebruik van een dienstvoertuig. Desondanks heeft werknemer vlak daarna, in oktober 2019, gedurende een aantal maanden een dienstauto aan een medewerkster (tevens de dochter van een goede vriend van werknemer) ter beschikking gesteld. De stelling van werknemer dat hij slechts toestemming heeft gegeven de auto voor woon-werkverkeer en niet voor privédoeleinden te

gebruiken, kan hem niet baten. Daarbij komt dat het werknemer, gelet op hetgeen hiervoor is overwogen, voldoende duidelijk had moeten zijn dat hij de dienstauto ook niet alleen voor woon-werkverkeer aan deze medewerkster ter beschikking had mogen stellen. Voorts kan werknemer naar het oordeel van de kantonrechter worden verweten dat hij gedurende het onderzoek niet direct openheid van zaken heeft gegeven, hetgeen wel van hem mocht worden verlangd. Werknemer kan zich in dit verband niet achter privacywetgeving verschuilen. Nu sprake is van verwijtbaar handelen door werknemer, ligt herplaatsing niet in de rede. De conclusie is dan ook dat het verzoek van gemeente Rotterdam zal worden toegewezen en dat de arbeidsovereenkomst zal worden ontbonden.

Vergoedingen

Naar het oordeel van de kantonrechter is sprake van ernstig verwijtbaar handelen door werknemer door financieel nadeel toe te brengen. Om deze reden heeft werknemer in beginsel geen recht op een transitievergoeding. De kantonrechter ziet echter reden om toepassing te geven aan artikel 7:673 lid 8 BW. In dit geval is sprake van een eenmalige, maar ernstige, misstap van werknemer die de ontbinding van de arbeidsovereenkomst tot gevolg heeft. Daar staat tegenover dat werknemer sinds 2006 bij de gemeente Rotterdam werkzaam is en derhalve sprake is van een dienstverband van ruim veertien jaar. Bovendien had de periode waarin de gemeente Rotterdam schade heeft geleden in duur beperkt kunnen worden, als gemeente Rotterdam zelf beter toezicht had gehouden en controles had uitgevoerd. Het geheel vervallen van het recht op transitievergoeding is onder die omstandigheden naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar. De kantonrechter is van oordeel dat een gedeeltelijke toekenning van de transitievergoeding ter hoogte van € 9.000 recht doet aan de omstandigheden van dit geval. De kantonrechter ziet tot slot geen aanleiding om aan werknemer een billijke vergoeding toe te kennen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 13-10-2020

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2020:9495

Zaaknummer: 8696072 / VZ VERZ 20-16029

Rechters: C.H. Kemp-Randewijk

Advocaten: A. van Glabbeek

Wetsartikelen: 7:669 BW, 7:671b BW en 7:673 BW