

beschikking

RECHTBANK ROTTERDAM

locatie Rotterdam

zaaknummer: 10422738 VZ VERZ 23-4017

datum uitspraak: 30 juni 2023

Beschikking van de kantonrechter

in de zaak van

de publiekrechtelijke rechtspersoon

Gemeente Rotterdam,

vestigingsplaats: Rotterdam,

verzoekster, tevens verweerster in het (voorwaardelijk) tegenverzoek,

gemachtigde: mr. A. Zonneveld te Rotterdam,

tegen

■■■■■

woonplaats: ■■■■■

verweerder, tevens verzoeker in het (voorwaardelijk) tegenverzoek,

gemachtigde: mr. M.L. de Bruijn te Rotterdam.

Partijen worden hierna aangeduid als "Gemeente Rotterdam" en ■■■■■.

1. De procedure

1.1. Het dossier bestaat uit de volgende processtukken:

- het verzoekschrift ex artikel 7:671b BW, met producties, ontvangen op 31 maart 2023;
- het verweerschrift, met producties, ontvangen op 31 mei 2023.

1.2. Op 9 juni 2023 is de zaak tijdens een mondelinge behandeling met partijen besproken. Aan de zijde van Gemeente Rotterdam is daarbij verschenen d ■■■■■
■■■■■ en leidinggevende van ■■■■■ bijgestaan door de gemachtigde
voornoemd. ■■■■■ is in persoon verschenen, bijgestaan door zijn gemachtigde voornoemd.

2. De feiten

2.1. ■■■■■, geboren op ■■■■■, is sinds 1 april 2018 voor onbepaalde tijd in dienst bij Gemeente Rotterdam, laatstelijk in de functie ■■■■■
■■■■■. Het salaris van ■■■■■ bedroeg laatstelijk € 2.834,00 bruto per maand, exclusief emolumenten.

2.2. Op de arbeidsovereenkomst is het Personeelshandboek010 van toepassing.

Artikel 3.22.1 van het Personeelshandboek010 luidt - voor zover van belang - als volgt:

"In artikel 3.22 wordt mede verstaan onder:

a. *bedrijfsvoertuig: permanent beschikbaar voertuig dat wordt gebruikt voor de uitvoering*

van de taken van het betreffende organisatieonderdeel (...)

Artikel 3.22.3 lid 1 van het Personeelshandboek010 luidt als volgt:

"De werkgever bepaalt of de inzet van een bedrijfsvoertuig voor woon-werkverkeer door een werknemer gewenst en zakelijk verantwoord is en geeft in dergelijke gevallen schriftelijke toestemming."

Artikel 3.22.3 lid 5 van het Personeelshandboek010 luidt als volgt:

"Privégebruik (dus niet woon-werkverkeer) van een bedrijfsvoertuig is niet toegestaan."

2.3. █████ heeft zich op 23 juni 2022 ziek gemeld.

2.4. De Centrale Onderzoekseenheid van Gemeente Rotterdam heeft naar aanleiding van meldingen van twee collega's van █████ d.d. 22 juni 2022 vanaf 15 september 2022 een onderzoek ingesteld naar █████. Binnen dit onderzoek zijn drie onderzoeksdoelen geformuleerd: (1) het vaststellen of en op welke wijze bedreigingen hebben plaatsgevonden door █████, (2) het vaststellen of █████ tijdens verzuim heeft deelgenomen aan een strongmancompetitie en (3) het vaststellen of █████ gebruik heeft gemaakt van een dienstvoertuig voor niet-zakelijke doeleinden. In het kader van het onderzoek heeft de Centrale Onderzoekseenheid gesprekken gevoerd met drie collega's van █████, met █████ en met █████ zelf.

Naar aanleiding van het onderzoek heeft de Centrale Onderzoekseenheid een onderzoeksrapport d.d. 30 januari 2023 opgesteld. Voor wat betreft het derde onderzoeksdoel is in het rapport het volgende geconcludeerd:

"(...) Vast is komen te staan dat de heer █████ veelvuldig gebruik heeft gemaakt van een dienstvoertuig voor privédoeleinden, waaronder woon-werkverkeer. Hierover heeft hij verklaard dat hij dit heeft gedaan als gevolg van financiële problemen in de privésfeer. Ten aanzien van dit onderzoeksdoel kan de heer █████ als betrokkene worden aangemerkt. (...)"

2.5. Bij brief van 14 maart 2023 heeft Gemeente Rotterdam het volgende - voor zover van belang - aan █████ meegedeeld:

"(...) Uit het integriteitsonderzoek is onder andere gebleken dat u in de periode van 10 augustus 2021 tot en met 22 juni 2022 structureel en op grote schaal misbruik heeft gemaakt van een dienstvoertuig door deze zonder toestemming te gebruiken voor woon-werkverkeer en door deze te gebruiken voor privédoeleinden. (...)"

Privégebruik van een dienstvoertuig is op basis van artikel 3.22.3, vijfde lid, van het Personeelshandboek010 niet toegestaan. Hier bestaan geen uitzonderingen op. Voor het incidenteel gebruik van een dienstvoertuig voor woon-werkverkeer kan door uw leidinggevende toestemming worden verleend. In uw geval is geen sprake geweest van dergelijke toestemming.

Het door de Centrale Onderzoekseenheid vastgestelde misbruik van een dienstvoertuig is voor de gemeente Rotterdam aanleiding om de kantonrechter van de rechtbank Rotterdam te verzoeken de tussen u en de gemeente Rotterdam bestaande arbeidsovereenkomst te ontbinden. De gemeente Rotterdam is van mening dat het vastgestelde misbruik van een dienstvoertuig ernstig verwijtbaar handelen van uw kant oplevert en dat in redelijkheid van de gemeente Rotterdam niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst met u voort te laten duren. (...)

In artikel 11.4, eerste lid onder b van de Cao-gemeenten is bepaald dat u kunt worden geschorst, als bedrijfs- of dienstbelangen dat noodzakelijk maken. Momenteel bent u wegens ziekte echter niet werkzaam en/of aanwezig op locaties van de gemeente Rotterdam. Op dit moment zijn wij dan ook van mening dat het bedrijfs-of dienstbelang schorsing niet noodzakelijk maakt. Die situatie kan echter veranderen wanneer u in het kader van re-integratie verwacht wordt weer werkzaamheden te verrichten en/of aanwezig te zijn op locaties van de gemeente Rotterdam. In dat geval zullen wij ons standpunt ten aanzien van de vraag of u geschorst moet worden, heroverwegen. (...)

3. Het verzoek

3.1. Gemeente Rotterdam verzoekt samengevat:

- I. de tussen partijen bestaande arbeidsovereenkomst op de kortst mogelijke termijn te ontbinden, primair op grond van (ernstig) verwijtbaar handelen of nalaten (artikel 7:669 lid 3 sub e BW), subsidiair op grond van een verstoorde arbeidsverhouding (artikel 7:669 lid 3 sub g BW) en meer subsidiair op grond van een combinatie van omstandigheden genoemd in de gronden "e" en "g" (artikel 7:669 lid 3 sub i BW);
- II.
primair:
 - bij het bepalen van de einddatum geen rekening te houden met de opzegtermijn en de arbeidsovereenkomst op de kortst mogelijke termijn te ontbinden, nu de ontbinding het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van ██████;*subsidiair:*
 - bij het bepalen van de einddatum van de arbeidsovereenkomst rekening te houden met de duur van de procedure, indien geen sprake mocht zijn van ernstig verwijtbaar handelen van ██████;
- III. te bepalen dat ██████ ernstig verwijtbaar heeft gehandeld of nagelaten en dientengevolge geen recht heeft op een transitievergoeding;
- IV. te bepalen dat ██████ geen vergoeding van ten hoogste de helft van de transitievergoeding toekomt, indien de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden op de "i-grond";
- V. te bepalen dat ieder der partijen de eigen kosten draagt;
- VI. de beschikking uitvoerbaar bij voorraad te verklaren.

3.2. Aan dit verzoek heeft Gemeente Rotterdam - samengevat weergegeven - het volgende ten grondslag gelegd.

3.3. ██████ heeft (ernstig) verwijtbaar gehandeld door in strijd met artikel 3.22.3, vijfde lid, van het Personeelshandboek010 een dienstvoertuig mee naar huis te nemen en deze te gebruiken voor privédoeleinden en door in strijd met artikel 3.22.3, eerste lid, van het Personeelshandboek010 een dienstvoertuig te gebruiken voor woon-werkverkeer, terwijl ██████ er blijk van heeft gegeven dat hij wist dat dit niet was toegestaan. Ook heeft ██████ er blijk van gegeven het dienstvoertuig bewust en weloverwogen te zijn gaan gebruiken voor privédoeleinden en voor woon-werkverkeer, omdat hij te kampen had met financiële problemen. Door het dienstvoertuig privé en voor woon-werkverkeer te gebruiken in de periode van 10 augustus 2021 tot en met 22 juni 2022 heeft ██████ Gemeente Rotterdam financiële schade berokkend. Die schade is berekend op een totaalbedrag van € 531,64 aan verbruikskosten. Gemeente Rotterdam heeft zich primair op het standpunt gesteld dat sprake is van zodanig ernstig verwijtbaar handelen en nalaten aan de zijde van ██████ dat van Gemeente Rotterdam in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. De arbeidsovereenkomst dient daarom op grond van artikel 7:669 lid 3 sub

e BW te worden ontbonden. Herplaatsing van [REDACTED] ligt volgens Gemeente Rotterdam niet in de rede.

3.4. Subsidiair heeft Gemeente Rotterdam zich op het standpunt gesteld dat sprake is van een ernstige verstoring van de arbeidsverhouding, omdat [REDACTED] zich niet als goed werknemer heeft gedragen door misbruik te maken van een dienstvoertuig en Gemeente Rotterdam daarmee schade te berokkenen. Alle feiten en omstandigheden tezamen rechtvaardigen de conclusie dat de arbeidsrelatie zodanig is verstoord dat van Gemeente Rotterdam in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. De arbeidsovereenkomst dient daarom op grond van artikel 7:669 lid 3 sub g BW te worden ontbonden.

3.5. Meer subsidiair heeft Gemeente Rotterdam zich op het standpunt gesteld dat in ieder geval sprake is van een combinatie van omstandigheden, genoemd in de gronden "e" en "g", die zodanig is dat van Gemeente Rotterdam in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. De arbeidsovereenkomst dient daarom op grond van artikel 7:669 lid 3 sub i BW te worden ontbonden.

3.6. Het onderhavige ontbindingsverzoek houdt geen verband met de arbeidsongeschiktheid van [REDACTED].

3.7. Voor toekenning van de transitievergoeding aan [REDACTED] bestaat in de ogen van Gemeente Rotterdam geen aanleiding, nu het eindigen van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van [REDACTED].

4. Het verweer en het (voorwaardelijk) tegenverzoek

4.1. [REDACTED] verweert zich tegen het verzoek. [REDACTED] verzoekt samengevat:

primair:

- I. het ontbindingsverzoek af te wijzen;
- II. Gemeente Rotterdam te veroordelen om [REDACTED] binnen 24 uur na deze beschikking weer toe te laten tot de bedongen arbeid in de functie van marktmeester en hem deze functie ongehinderd te laten vervullen, onder gelijkblijvende primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden en Gemeente Rotterdam te veroordelen haar re-integratieverplichtingen deugdelijk na te komen, onder verbeurte van een dwangsom van € 5.000,00 voor iedere dag dat Gemeente Rotterdam in gebreke mocht blijven hieraan te voldoen;

subsidiair, voor zover de kantonrechter van oordeel is dat de arbeidsovereenkomst ontbonden dient te worden:

- I. bij het bepalen van de einddatum van de arbeidsovereenkomst rekening te houden met de opzegtermijn;
- II. Gemeente Rotterdam te veroordelen tot betaling aan [REDACTED] van het naar rato opgebouwde vakantiegeld en de bovenwettelijke verlofuren/vakantiedagen, onder verstrekking van een deugdelijke bruto/netto specificatie;
- III. Gemeente Rotterdam te veroordelen tot betaling aan [REDACTED] van de wettelijke transitievergoeding, onder verstrekking van een deugdelijke bruto/netto specificatie;
- IV. Gemeente Rotterdam te verplichten tot het naleven van artikel 10.25 van de CAO Gemeenten, in die zin dat Gemeente Rotterdam een passende regeling voor [REDACTED] moet treffen, inhoudende dat [REDACTED] aanspraak maakt op de aanvullende uitkering, zoals geregeld in artikel 10.1 van de CAO Gemeenten en de na-wettelijke uitkering, zoals geregeld in artikel 10.5 van de CAO Gemeenten, voor zover de arbeidsovereenkomst

-
- wordt ontbonden op de "g-grond";
- V. te verklaren voor recht dat [REDACTED] aanspraak maakt op de reparatieuitkering, zoals geregeld in artikel 10.11 van de CAO Gemeenten;
 - een en ander vermeerderd met de wettelijke rente:
primair en subsidiair:
 - I. Gemeente Rotterdam te veroordelen in de proces- en nakosten, te vermeerderen met de wettelijke rente;
 - II. de beschikking uitvoerbaar bij voorraad te verklaren.

4.2. Daartoe heeft [REDACTED] - samengevat weergegeven - het volgende aangevoerd.

4.3. Van (ernstig) verwijtbaar handelen is geen sprake. [REDACTED] heeft zich allereerst op het standpunt gesteld dat het beleid, de regels en de mogelijke consequenties omtrent het gebruik van dienstvoertuigen voor privédoeleinden niet duidelijk en niet kenbaar is. Het beleid kan om die reden ook niet worden gehandhaafd. Het Personeelshandboek010 kan in ieder geval niet ter onderbouwing van het geldende beleid en het gestelde (ernstig) verwijtbaar handelen dienen. [REDACTED] heeft nooit permanent de beschikking gehad over één bedrijfsvoertuig en hij is ook nooit de permanente gebruiker van een bedrijfsvoertuig geweest. Gemeente Rotterdam heeft niet onderbouwd dat aan de voorwaarden van artikel 3.22.1 van het Personeelshandboek010 is voldaan.

Voor zover wordt geoordeeld dat wel duidelijk beleid bestaat ten aanzien van het gebruik van de dienstvoertuigen en dat dit beleid kenbaar is gemaakt aan [REDACTED], dan geldt dat gelet op alle omstandigheden geen sprake is van verwijtbaar handelen. [REDACTED] heeft nooit ontkend de dienstvoertuigen voor privédoeleinden te hebben gebruikt. Hij is hierover altijd open, eerlijk en transparant geweest; ook tijdens het integriteitsonderzoek. Evident voor deze procedure is dat Gemeente Rotterdam vanaf het eerste moment op de hoogte is geweest van het feit dat [REDACTED] de dienstvoertuigen voor privédoeleinden gebruikte. [REDACTED] heeft [REDACTED] hierover meermaals geïnformeerd. Gemeente Rotterdam wist bovendien waarom [REDACTED] dat noodgedwongen moest doen: hij zag simpelweg geen andere uitweg. Het gebruik van de dienstvoertuigen door [REDACTED] voor privédoeleinden is met medeweten van Gemeente Rotterdam gebeurd en Gemeente Rotterdam heeft hier (impliciet) toestemming voor gegeven aan [REDACTED]. [REDACTED] heeft [REDACTED] bovendien nooit tegengehouden in dit gebruik. [REDACTED] heeft ook nooit een (officiële) waarschuwing gehad. Gemeente Rotterdam heeft in dit gehele traject niet als goed werkgever gehandeld. Er wordt geen enkele vorm van empathie getoond. [REDACTED] betwist dat hij misbruik heeft gemaakt van bedrijfsmiddelen en dat hij verwijtbaar heeft gehandeld. [REDACTED] heeft nooit de intentie gehad om Gemeente Rotterdam te benadelen.

4.4. Voor zover wordt geoordeeld dat [REDACTED] wel verwijtbaar heeft gehandeld, dat stelt hij zich op het standpunt dat zijn handelen niet zodanig verwijtbaar is dat van Gemeente Rotterdam niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Zo heeft een collega marktmeester laten weten dat hij vanwege het veelvuldig gebruik van dienstvoertuigen voor privédoeleinden alleen een officiële waarschuwing heeft gekregen. Ook uit de uitspraak van de kantonrechter te Rotterdam van 12 april 2023 (ECLI:NL:RBROT:2023:3856) blijkt dat Gemeente Rotterdam gelijke gevallen niet gelijk behandelt. Het is onduidelijk waarom een minder verstrekkende maatregel, zoals een dringende waarschuwing met daaraan verbonden consequenties, ook in de situatie van [REDACTED] niet had volstaan. Enkel en alleen al om deze reden kan het verwijtbare handelen van [REDACTED], als dat al komt vast te staan, de ontbinding van de arbeidsovereenkomst niet rechtvaardigen. Daarbij komt dat inmiddels sprake is van een dienstverband van ruim vijf jaar. [REDACTED] heeft in deze periode altijd uitstekend gefunctioneerd. Er is dan ook sprake van een eerste misstap.

zonder verstreckende consequenties voor Gemeente Rotterdam.

4.5. Verder betwist ■■■ dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding, laat staan dat de arbeidsrelatie duurzaam en onherstelbaar is verstoord. ■■■ wil graag bij Gemeente Rotterdam blijven werken. ■■■ heeft verklaard dat ■■■ in ieder geval in het kader van re-integratie op een andere afdeling aan het werk kan gaan. Ook ■■■, heeft verklaard het niet eens te zijn met de onderhavige procedure tot beëindiging van het dienstverband. Als al sprake zou zijn van een verstoorde arbeidsrelatie, dan heeft Gemeente Rotterdam op geen enkele wijze geprobeerd om deze verstoring op te lossen. Ook heeft Gemeente Rotterdam niet aan haar herplaatsingsverplichting voldaan. Gemeente Rotterdam heeft geen overleg gevoerd met ■■■ over eventuele herplaatsingsmogelijkheden. Gemeente Rotterdam is een grote organisatie met meerdere beschikbare en voor ■■■ optionele functies.

4.6. Tot slot betwist ■■■ dat sprake is van een combinatie van ontslaggronden, die zodanig is dat van Gemeente Rotterdam in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Gemeente Rotterdam heeft dit niet onderbouwd. Ook hier geldt bovendien weer dat Gemeente Rotterdam niet aan haar herplaatsingsverplichting heeft voldaan.

4.7. Als de arbeidsovereenkomst toch wordt ontbonden, maakt ■■■ onder andere aanspraak op de wettelijke transitievergoeding.

5. De beoordeling

5.1. Het gaat in deze zaak om de vraag of de arbeidsovereenkomst tussen partijen moet worden ontbonden. Ingevolge artikel 7:671b lid 1, aanhef en sub a, BW gelezen in samenhang met artikel 7:669 lid 1 BW kan de kantonrechter op verzoek van de werkgever de arbeidsovereenkomst ontbinden indien daar een redelijke grond voor is en herplaatsing van de werknemer binnen een redelijke termijn, al dan niet met behulp van scholing, in een andere passende functie niet mogelijk is of niet in de rede ligt.

5.2. Alvorens toe te komen aan de beoordeling van de onder rechtsoverweging 5.1 vermelde vraag, dient de kantonrechter met het oog op artikel 7:671b lid 2 BW vast te stellen of het onderhavige verzoek verband houdt met het bestaan van een opzegverbod. Tussen partijen is niet in geschil dat een dergelijk verband niet bestaat. Hoewel ■■■ thans arbeidsongeschikt is, kan gelet op de door Gemeente Rotterdam aangevoerde gronden voor de verzochte ontbinding (onder andere (ernstig) verwijtbaar handelen in een periode waarin ■■■ niet ziek was) worden aangenomen dat het ontbindingsverzoek geen verband houdt met de ziekte. Het opzegverbod staat ingevolge het bepaalde in artikel 7:671b lid 6, aanhef en sub a, BW dan ook niet in de weg aan ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

5.3. De wetgever heeft verwijtbaar handelen van de werknemer en een verstoorde arbeidsverhouding als redelijke gronden voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst aangemerkt. Dat is bepaald in artikel 7:669 lid 3, aanhef en sub e en g, BW. In artikel 7:669 lid 3, aanhef en sub i, BW is genoemd een combinatie van omstandigheden in twee of meer van de redelijke gronden die zodanig is dat van de werkgever in redelijkheid niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Het verzoek van Gemeente Rotterdam strekt tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst op een van deze gronden.

e-grond: (ernstig) verwijtbaar handelen?

5.4. Voorop wordt gesteld dat (alleen) het gebruik door █████ van dienstvoertuigen voor privédoeleinden en voor woon-werkverkeer aan het ontbindingsverzoek ten grondslag is gelegd. De stellingen van Gemeente Rotterdam die hiermee geen verband houden worden dan ook onbesproken gelaten.

Tussen partijen is niet in geschil dat █████ in de periode van 10 augustus 2021 tot en met 22 juni 2022 een tweetal dienstvoertuigen voor woon-werkverkeer en voor privédoeleinden heeft gebruikt. █████ heeft tijdens het gesprek op 12 december 2022 in het kader van het onderzoek van de Centrale Onderzoekseenheid zelf verklaard (pagina 16 van het gespreksverslag/pagina 185 van het verzoekschrift): *“Oke, weet je dan neem ik een risico om misschien mijn baan kwijt te raken, maar op dat moment in ieder geval op tijd op mijn werk te komen en mijn collega's niet tot last te zijn”*. Hieruit blijkt duidelijk dat █████ wist dat het gebruik dat hij maakte van de dienstvoertuigen niet geoorloofd was en dat hij door dat toch te doen het risico liep om mogelijk zijn baan te verliezen. Tijdens de mondelinge behandeling heeft de gemachtigde van █████ ook erkend dat █████ wel wist dat het gebruik van de dienstvoertuigen voor privédoeleinden niet is toegestaan.

Het Personeelshandboek010, waarvan niet in geschil is dat dit van toepassing is op de arbeidsovereenkomst, is ook duidelijk over het gebruik van bedrijfsvoertuigen voor privédoeleinden en voor woon-werkverkeer. De kantonrechter gaat voorbij aan het verweer van █████ dat niet is voldaan aan de voorwaarden van artikel 3.22.1 van het Personeelshandboek010. Onder sub a van deze bepaling is vermeld dat een bedrijfsvoertuig een permanent beschikbaar voertuig is dat wordt gebruikt voor de uitvoering van de taken van het betreffende organisatieonderdeel. Tussen partijen staat vast dat Gemeente Rotterdam permanent over bedrijfsvoertuigen beschikt die worden gebruikt voor de uitvoering van de taken door de afdeling Markten. In artikel 3.22.3 lid 5 van het Personeelshandboek010 is bepaald dat privégebruik van een bedrijfsvoertuig niet is toegestaan en in artikel 3.22.3 lid 1 is bepaald dat schriftelijke toestemming van Gemeente Rotterdam nodig is voor het gebruik van een bedrijfsvoertuig voor woon-werkverkeer. In dat laatste geval wordt bovendien een gebruikersovereenkomst met de werknemer opgesteld (artikel 3.22.3 lid 3). █████ heeft tijdens het gesprek met de Centrale Onderzoekseenheid zelf verklaard (pagina 13 van het gespreksverslag/pagina 182 van het verzoekschrift): *“... er is geen officieel akkoord”*. Gelet op hetgeen hiervoor is overwogen wordt het verweer van █████ dat de regels en de mogelijke consequenties van het gebruik van de dienstvoertuigen voor privédoeleinden en voor woon-werkverkeer niet duidelijk zijn en dat hij niet in strijd met het Personeelshandboek010 heeft gehandeld verworpen.

5.5. De kantonrechter is op basis van het voorgaande van oordeel dat █████ verwijtbaar heeft gehandeld. Niet elk verwijtbaar handelen rechtvaardigt evenwel de ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Beoordeeld moet ook worden of er sprake is van zodanig verwijtbaar handelen van █████ dat van Gemeente Rotterdam niet kan worden gevegd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Bij die beoordeling moeten alle omstandigheden van het geval worden betrokken.

5.6. Van belang is dat █████ sinds 1 april 2018 in dienst is bij Gemeente Rotterdam en dat niet in geschil is dat hij in die jaren altijd goed/naar tevredenheid heeft gefunctioneerd. █████ heeft in zijn gesprek met de Centrale Onderzoekseenheid direct openheid van zaken gegeven over zijn gebruik van de dienstvoertuigen voor privédoeleinden en voor woon-werkverkeer en de (persoonlijke- en financiële) omstandigheden toegelicht waarom hij dat heeft gedaan. Ook is gebleken dat het gebruik van de voertuigen voor niet-zakelijke doeleinden door █████

bekend was bij collega's en bij ██████ heeft tijdens zijn gesprek op 6 oktober 2022 met de Centrale Onderzoekseenheid verklaard (pagina 13 van het gespreksverslag/pagina 95 van het verzoekschrift): "...Het is wel zo dat op een gegeven moment marktmeesters mij belden en dat ze zeiden dat er geen dienstvoertuigen waren. Ik zei: "Er zijn geen dienstvoertuigen? Hoe kan dat nou?" "Ja, als mensen de dienstvoertuigen meenemen... (...) toen heb ik doorgevraagd en toen bleek het ook echt om ██████ [██████, toevoeging kantonrechter] te gaan en om een andere collega. Die zouden structureel de dienstvoertuigen meenemen." Daarnaast was ██████ op de hoogte van de (geld)problemen van ██████ en dat hij niet wist hoe hij op zijn werk moest komen (pagina 7 van het gespreksverslag van ██████/pagina 89 van het verzoekschrift). Een collega marktmeester heeft tegenover de Centrale Onderzoeks-eenheid verklaard (pagina 14 van het betreffende gespreksverslag/pagina 117 van het verzoekschrift): "(...) Ik ben een keer in de knel gekomen [toen de betreffende collega geen dienstvoertuig tot zijn beschikking had voor zijn werkzaamheden, toevoeging kantonrechter] en toen heb ik het tegen mijn teamleider gezegd, en heeft hij mij zelf met zijn eigen auto naar de markt gebracht." Verder heeft deze collega verklaard (pagina 15 van het betreffende gespreksverslag/pagina 118 van het verzoekschrift): "(...) de teamleider wist het ook. Maar ja, ik heb zelf ook een keertje aan mijn teamleider gezegd dat ██████ ██████, toevoeging kantonrechter] privé gebruik maakt van het dienstvoertuig. (...) ik heb er een keer een melding van gemaakt. (...)"

Uit het voorgaande kan worden afgeleid dat ██████ het gebruik van de dienstvoertuigen voor niet-zakelijke doeleinden door ██████ oogluikend heeft toegestaan en dat hij niet heeft ingegrepen. Niet in geschil is dat ██████ nooit is gewaarschuwd. Pas op 15 september 2022, toen ██████ al bijna drie maanden geen werkzaamheden meer verrichtte als gevolg van zijn arbeidsongeschiktheid, is een onderzoek ingesteld naar het eerdere gebruik van de dienstvoertuigen door ██████.

Verder is van belang dat het gebruik van de dienstvoertuigen door ██████ voor woon-werkverkeer en privédoeleinden geen verstreckende gevolgen heeft voor Gemeente Rotterdam. Gemeente Rotterdam heeft haar schade zelf berekend op een bedrag van in totaal € 531,64 aan verbruikskosten. Niet kan dus worden gezegd dat ██████ grote financiële schade heeft veroorzaakt.

5.7. Hoewel ██████ verwijtbaar heeft gehandeld, is de kantonrechter gelet op hetgeen hiervoor is overwogen van oordeel dat de door Gemeente Rotterdam naar voren gebrachte feiten en omstandigheden niet van voldoende gewicht zijn om te kunnen concluderen dat er sprake is van zodanig verwijtbaar handelen, dat van Gemeente Rotterdam in redelijkheid niet geveerd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Het ontbindingsverzoek dat gebaseerd is op de "e-grond" wordt dan ook afgewezen.

g-grond: verstoorde arbeidsverhouding?

5.8. Gemeente Rotterdam heeft zich subsidiair op het standpunt gesteld dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding. Zoals hiervoor onder rechtsoverweging 5.1 al is overwogen, is voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst ook vereist dat herplaatsing van de werknemer binnen een redelijke termijn niet mogelijk is of niet in de rede ligt (artikel 7:669 lid 1 BW). Gemeente Rotterdam heeft echter niet gesteld en onderbouwd dat herplaatsing in een andere passende functie voor ██████ niet mogelijk is of niet in de rede ligt. Gemeente Rotterdam is hier in het kader van de door haar gestelde verstoorte arbeidsrelatie helemaal niet op ingegaan. ██████ heeft juist gemotiveerd aangevoerd dat Gemeente Rotterdam op geen enkele wijze overleg heeft gevoerd met ██████ over eventuele herplaatsingsmogelijkheden, dat Gemeente Rotterdam een grote werkgever is en dat er

meerdere passende functies voor ██████ beschikbaar zijn. Het voorgaande betekent dat het ontbindingsverzoek dat gebaseerd is op de "g-grond" reeds hierom niet toewijsbaar is. Daarbij komt nog dat door Gemeente Rotterdam onvoldoende is onderbouwd dat de arbeidsverhouding ernstig en duurzaam is verstoord, terwijl ██████ dit gemotiveerd heeft weersproken. Daartoe heeft ██████ aangevoerd dat van een verstoorde arbeidsrelatie geen sprake is, dat hij graag bij Gemeente Rotterdam wil blijven werken, dat ██████ heeft verklaard dat ██████ in ieder geval in het kader van zijn re-integratie bij een andere afdeling kan gaan werken en dat als al sprake zou zijn van een verstoorde arbeidsverhouding, Gemeente Rotterdam niet heeft geprobeerd om deze verstoring op te lossen. Ook dit maakt dat niet geconcludeerd kan worden dat van Gemeente Rotterdam in redelijkheid niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.

i-grond: combinatie van gronden?

5.9. Meer subsidiair heeft Gemeente Rotterdam aan haar verzoek ten grondslag gelegd dat sprake is van een combinatie van gronden. Ook hier geldt dat Gemeente Rotterdam niet heeft gesteld en onderbouwd dat herplaatsing in een andere passende functie voor ██████ niet mogelijk is of niet in de rede ligt, terwijl ██████ juist gemotiveerd heeft aangevoerd (zie rechtsoverweging 5.8) dat herplaatsing prima mogelijk is. Het voorgaande betekent dat het ontbindingsverzoek dat gebaseerd is op de "i-grond" reeds hierom niet toewijsbaar is. Daarbij komt nog dat door Gemeente Rotterdam niet zelfstandig is onderbouwd dat sprake is van een combinatie van twee ontslaggronden die zodanig is dat van Gemeente Rotterdam in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.

conclusie

5.10. De conclusie is dat het verzoek van Gemeente Rotterdam wordt afgewezen en dat de arbeidsovereenkomst dus niet ontbonden zal worden. Het (primaire) verzoek van ██████ met betrekking tot de wedertewerkstelling en het nakomen door Gemeente Rotterdam van de re-integratieverplichtingen wordt als onweersproken toegewezen. Ten aanzien van de in dit verband door ██████ verzochte dwangsom is niets gesteld en wordt daarom afgewezen. Nu de arbeidsovereenkomst in stand blijft, komt de kantonrechter niet toe aan de beoordeling van de subsidiaire (voorwaardelijke) verzoeken van ██████.

proceskosten

5.11. Gemeente Rotterdam krijgt ongelijk en moet daarom de proceskosten betalen. De kantonrechter stelt deze kosten aan de kant van ██████ tot vandaag vast op € 793,- aan salaris voor de gemachtigde. Voor kosten die ██████ maakt na deze uitspraak moet Gemeente Rotterdam ook een bedrag betalen van € 132,-. Hier kan nog een bedrag bijkomen voor de betekening van de uitspraak. In deze beschikking hoeft hierover geen aparte beslissing te worden genomen (ECLI:NL:HR:2022:853). De wettelijke rente over de proceskosten wordt toegewezen.

uitvoerbaarheid bij voorraad

5.12. Deze beschikking wordt, voor zover het de veroordelingen betreft, uitvoerbaar bij voorraad verklaard.

6. De beslissing

De kantonrechter:

in het verzoek en het (voorwaardelijk) tegenverzoek

6.1. wijst de verzoeken van Gemeente Rotterdam af;

6.2. veroordeelt Gemeente Rotterdam om [REDACTED] binnen 24 uur na deze beschikking weer toe te laten tot de bedongen arbeid in de functie van marktmeester en hem deze functie ongehinderd te laten vervullen, onder gelijkblijvende primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden en veroordeelt Gemeente Rotterdam haar re-integratieverplichtingen deugdelijk na te komen;

6.3. veroordeelt Gemeente Rotterdam in de proceskosten, die aan de kant van [REDACTED] tot vandaag worden vastgesteld op € 793,-, met de wettelijke rente zoals bedoeld in artikel 6:119 BW over dat bedrag vanaf de vijftiende dag na vandaag tot de dag van volledige betaling;

6.4. verklaart deze beschikking voor zover het de veroordelingen betreft uitvoerbaar bij voorraad en wijst af het meer of anders verzochte.

Deze beschikking is gegeven door mr. drs. D.L. Spierings en in het openbaar uitgesproken.

