

RECHTSPRAAK

## Stichting Het Assink Lyceum/werknemer

***School heeft gerechtvaardigd belang bij beëindiging arbeidsovereenkomst conciërge, nadat bij hem thuis door de politie 47 hennepplanten zijn aangetroffen. Ontbinding wegens verwijtbaar handelen. Geen transitievergoeding, omdat werknemer recht heeft op een aanvullende WW-uitkering op grond van CAO VO.***

Werknemer is sinds 2005 in dienst van Assink als conciërge. Hij is van 10 tot en met 12 november 2015 vastgehouden door de politie in verband met verboden hennepcultuur. Assink verzoekt ontbinding wegens verwijtbaar handelen (art. 7:669 lid 3 onderdeel e BW) en voert het volgende aan. In november 2015 blijkt reeds dat er geruchten zijn rondom de aanhouding van werknemer, omdat twee medewerkers van de school daarover worden aangesproken. Een negatieve beeldvorming zou kunnen leiden tot minder aanmelding van leerlingen voor het schooljaar 2016-2017, of tot het van school halen van ingeschreven leerlingen. Daling van de leerlingenaantallen zal negatief doorwerken op de bekostiging van het onderwijs, en daardoor tot minder formatieruimte en minder onderwijskwaliteit leiden. Indien de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden heeft werknemer recht op een transitievergoeding van € 10.013 bruto, tenzij hij met toepassing van WOVO aanspraak heeft op aanvulling op de WW-uitkering en een uitkering na afloop van de WW. De toepasselijke regelingen zijn complex en het is voor partijen niet mogelijk met zekerheid vast te stellen of werknemer aanspraak heeft op grond van de WOVO, reden waarom hierover een uitspraak van de kantonrechter wordt verzocht. Het verweer van werknemer strekt tot afwijzing van het verzoek.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Niet in geschil is dat de politie bij werknemer thuis 47 hennepplanten heeft aangetroffen, welk aantal de op grond van het gedoogbeleid toegestane vijf planten voor eigen gebruik ruim overtreft. Ook is tussen partijen niet in geschil dat deze feiten bij een aantal mensen, waaronder leerlingen van Assink, bekend zijn geworden. De kantonrechter begrijpt dat er voor Assink veel aan gelegen is dat ouders de school als een veilige omgeving beschouwen met een zo gunstig mogelijk pedagogisch klimaat. Dat er ouders zijn die het onwenselijk vinden dat een medewerker in deze situatie aan Assink verbonden blijft, is niet onbegrijpelijk. Om hoeveel ouders dat gaat en of dat direct zal leiden tot minder leerlingen, is daarvoor niet relevant. Het gaat erom dat Assink een gerechtvaardigd belang heeft om in het belang van de school de arbeidsovereenkomst te willen beëindigen. Het ontbindingsverzoek wordt toegewezen. Op grond van de CAO VO heeft werknemer recht op

een aanvullende uitkering (WOVO te noemen), inhoudende dat de WW-uitkering wordt aangevuld. Een transitievergoeding is op grond van het overgangsrecht WWZ niet verschuldigd indien werknemer wegens de beëindiging van het dienstverband recht heeft op een voorziening op grond van tussen Assink en werknemer voor 1 juli 2015 gemaakte afspraken. Niet gebleken is dat de afspraak tussen Assink en werknemer na 1 juli 2015 is gewijzigd. Nu werknemer recht heeft op de WOVO, heeft hij geen recht op de transitievergoeding. Geheel ten overvloede wordt als volgt overwogen. De WOVO is een aanvulling op een WW-uitkering. De beslissing of een WW-uitkering wordt toegekend ligt niet bij Assink en niet bij werknemer. Voor het geval aan werknemer geen WW-uitkering wordt toegekend zou Assink alsnog aan werknemer de transitievergoeding waarvan de hoogte tussen partijen in confesso is, kunnen betalen en voor het geval de aanvulling krachtens de WOVO lager is dan de transitievergoeding zou Assink wellicht het verschil tussen WOVO en transitievergoeding aan werknemer kunnen uitkeren.

---

**Instantie:** Rechtbank Overijssel

**Datum uitspraak:** 03-03-2016

**ECLI:** ECLI:NL:RBOVE:2016:743

**Zaaknummer:** 4716117 EJ VERZ 15-286

**Rechters:** G. van Eerden

**Advocaten:** G. Aufderhaar en R.J. Lindeboom

**Wetsartikelen:** 7:669 lid 3 onderdeel e BW en 7:671b BW