

RECHTSPRAAK

Stichting Yulius

Onderwijs/werkneemster

Werkneemster die (ook tijdens ziekte) nevenactiviteiten verricht, zonder dit te melden, en daarbij medewerkers van werkgever tijdens werktijd inzet, handelt ernstig verwijtbaar. Ontbinding arbeidsovereenkomst op e-grond zonder transitievergoeding of opzegtermijn.

Feiten

Werkneemster is teamleider bij een school van Stichting Yulius Onderwijs (hierna: Yulius). Aan werkneemster zijn twee units in een pand in bruikleen verstrekt, die zij heeft gebruikt voor de opvang en begeleiding van kinderen of jongeren met psychiatrische problematiek. Per 5 maart 2018 heeft zij zich bij Yulius ziek gemeld. Bij tussenbeschikking zijn partijen over en weer toegelaten tot bewijslevering. In totaal zijn zestien getuigen gehoord. Het gaat in casu om de vraag of de arbeidsovereenkomst dient te worden ontbonden op de e-grond en of werkneemster, in verband met de opzegtermijn en transitievergoeding, ernstig verwijtbaar heeft gehandeld.

Oordeel

Verschillende getuigenverklaringen, een rapport van een recherchebureau en overige bewijsstukken in overweging nemend, komt de kantonrechter tot de conclusie dat Yulius is geslaagd in het bewijs dat werkneemster BSO-activiteiten en andere nevenactiviteiten heeft verricht, terwijl op grond van de Cao Primair Onderwijs een meldingsplicht hieromtrent bestaat. Werkneemster is niet geslaagd in het bewijs dat Yulius hiervan op de hoogte was. Yulius is wel geslaagd in het bewijs dat werkneemster medewerkers van Yulius onder werktijd heeft ingezet ten behoeve van haar nevenwerkzaamheden en dat zij in elk geval aan één van hen daarvoor een vergoeding heeft betaald. Ook na haar ziekmelding heeft zij nog werkzaamheden verricht die verband houden met haar nevenwerkzaamheden. In het bewijs dat werkneemster fraude heeft gepleegd, is Yulius niet geslaagd. Het voorgaande brengt met zich dat van Yulius in redelijkheid niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. De gedragingen van werkneemster kwalificeren bovendien als ernstig verwijtbaar handelen. Werkneemster heeft dan ook geen recht op de transitievergoeding en de kantonrechter hoeft dan ook geen rekening te houden met de opzegtermijn. De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 18-06-2019

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2019:4858

Zaaknummer: 7252191 VZ VERZ 18-21291

Rechters: W.J.J. Wetzels

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

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