

RECHTSPRAAK

Hof bekrachtigt beschikking van kantonrechter dat ontslag op staande voet onterecht is gegeven aan een leraar die niet meer bruikbaar materiaal mee naar huis nam. Dringende reden ontbreekt. In tegenstelling tot de kantonrechter kent het hof een billijke vergoeding toe.

Feiten

Werknemer is op 1 augustus 2007 in dienst getreden van Stichting Dunamare Onderwijsgroep (hierna: Dunamare) als docent. De school gebruikt garageboxen om lesmateriaal op te slaan. Nadat het gebruik van de garageboxen zou stoppen, zijn alle medewerkers gevraagd hun privéspullen op te halen. Werknemer heeft op 3 augustus 2021 een oven, hout en vier of vijf zinken platen uit de garagebox gehaald. Hierover is een gesprek met werknemer gevoerd. Op 2 september 2021 heeft Dunamare werknemer op staande voet ontslagen. Werknemer verzet zich niet (langer) tegen het hem gegeven ontslag, maar stelt zich wel op het standpunt dat een dringende reden ontbreekt. De kantonrechter heeft het ontslag vernietigd, maar geen billijke vergoeding toegekend. Dunamare komt in hoger beroep op tegen de vernietiging van het ontslag. Werknemer heeft incidenteel appèl ingesteld tegen de afwijzing van het verzoek om de billijke vergoeding.

Oordeel

Het hof is met de kantonrechter van oordeel dat Dunamare werknemer met de keuze voor een ontslag op staande voet een te zwaar verwijt heeft gemaakt. Tijdens de mondelinge behandeling is gebleken dat op de school een (staande) praktijk bestaat waarin medewerkers op naam en rekening van Dunamare allerlei goederen mogen aankopen. Deze goederen worden vervolgens niet uitsluitend als lesmateriaal gebruikt, maar ook voor privédoeleinden van de docenten en andere medewerkers. Dunamare staat dit niet slechts oogluikend toe, maar werkt hier actief aan mee. Het gevolg hiervan is dat er kennelijk regelmatig allerlei goederen op naam van Dunamare worden gekocht en op school worden afgeleverd, die de voor de bestelling verantwoordelijke docent/medewerker vervolgens meeneemt naar huis, voor eigen gebruik. Deze goederen zijn formeel aangekocht en betaald door Dunamare en worden vervolgens – als het volgens afspraak verloopt – aan Dunamare vergoed door de betreffende medewerker. Hiermee ontstaat echter wel ten aanzien van de op school aanwezige materialen een onoverzichtelijke situatie, waarin immers op school voorhanden zijnde materialen door een medewerker naar huis worden meegenomen voor eigen gebruik. Ook blijkt dat Dunamare aan medewerkers toestemming geeft om niet (langer) bruikbare

zaken, zoals de bewuste oven en 'oud hout', voor eigen gebruik mee naar huis te nemen, hetgeen eveneens leidt tot vermenging. In het licht van alle omstandigheden van dit geval, waarin Dunamare ook zelf verantwoordelijkheid draagt voor het ontstaan van een soort 'grijs gebied' ten aanzien van op school aanwezige materialen, levert het wegnemen van enkele, oude en al vijf jaar ongebruikt gebleven zinken platen geen dringende reden op. Verder oordeelt het hof dat, omdat de verzochte billijke vergoeding geldt als alternatief voor een – in het licht van het vorenstaande toewijsbaar te achten – vernietiging van het ontslag op staande voet, de verwijzing van de kantonrechter naar de transitievergoeding ter rechtvaardiging van de nihilstelling van de billijke vergoeding, miskent dat na een ontbinding als door de kantonrechter bedoeld er ook een transitievergoeding verschuldigd zou zijn geweest door Dunamare, omdat er aan de zijde van werknemer geen sprake was van ernstige verwijtbaarheid. Het hof kent een billijke vergoeding van € 15.000 bruto toe.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 23-05-2023

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2023:1153

Zaaknummer: 200.310.173/01

Rechters: I.A. Haanappel-van der Burg, R.J.M. Smit en H.T. van der Meer

Advocaten: G. Wind en M.G. Hofman

Wetsartikelen: 7:678 BW