

RECHTSPRAAK

Stichting Het Rijnlands Lyceum/werkneemster

Ontbinding arbeidsovereenkomst docent Nederlands wegens verstoorde arbeidsrelatie. Hoewel rector weinig tactvol heeft geopereerd, heeft ook werkneemster bijgedragen aan ontstaan verstoorde arbeidsrelatie. Geen billijke vergoeding. Recht op transitievergoeding is afhankelijk van recht op WOVO-uitkering (overgangsrecht).

Feiten

Werkneemster is sinds 1 augustus 2009 als docente Nederlands bij SRL in dienst. Op de arbeidsverhouding is de cao voorgezet onderwijs van toepassing verklaard. Werkneemster beschikte niet over een eerstegraads-bevoegdheidsverklaring als docente Nederlands, terwijl voor het onderwijs dat zij op SRL gaf, die bevoegdheidsverklaring wel voorgeschreven was. Werkneemster is op het ontbreken van een eerstegraadsbevoegdheid en de noodzaak van het behalen van die bevoegdheid tot begin 2014 niet aangesproken. Eind juni 2015 heeft een leerling een in het kader van het vak Nederlands verplichte presentatie niet gehouden, waarop werkneemster de leerling voor die (niet gehouden) presentatie het cijfer 1 heeft gegeven (hierna: het cijferincident). De afdelingsleidster heeft dit cijfer gewist. Dit leidde ertoe dat de leerling (toch) kon worden bevorderd. Vervolgens is tussen werkneemster en de rector een conflict ontstaan over het cijferincident. Op 7 november 2015 heeft werkneemster zich ziek gemeld. Op 18 november 2015 is bij de Geschillencommissie Bijzonder Onderwijs (hierna: GBO) van werkneemster een schriftelijke klacht binnengekomen, gericht tegen de rector en de afdelingsleidster. De GBO heeft deze klachten bij uitspraak van 15 april 2016 grotendeels ongegrond geoordeeld. Mediation heeft niet tot een oplossing van het conflict geleid. SRL heeft een ontbindingsverzoek ingediend, gebaseerd op een verstoorde arbeidsverhouding. De kantonrechter heeft het ontbindingsverzoek afgewezen, omdat de kantonrechter van oordeel was dat de verstoring van de arbeidsrelatie in overwegende mate aan SRL te wijten was. Bij gelegenheid van de mondelinge behandeling in hoger beroep heeft werkneemster te kennen gegeven zich niet langer te verzetten tegen de door SRL gewenste ontbinding. Wel verzoekt zij onder meer toekenning van een billijke vergoeding en toekenning van 'de aanvullingsregeling uit de cao'.

Oordeel

Geen billijke vergoeding

Nu werkneemster zich niet meer verzet tegen de ontbinding van de arbeidsovereenkomst, wordt het ontbindingsverzoek toegewezen. Er is tussen partijen de nodige irritatie ontstaan over (de noodzaak van) het behalen van de lesbevoegdheid door werkneemster en het tempo waarmee werkneemster daar – in de visie van SRL te weinig – haast mee maakte. Naar het oordeel van het hof heeft SRL terecht van werkneemster verlangd dat zij alsnog haar onderwijsbevoegdheid zou behalen als gevolg van de aangescherpte eisen door het ministerie. Uit de overgelegde stukken en hetgeen partijen hierover hebben aangevoerd is niet gebleken dat SRL in dit kader (ernstig) verwijtbaar jegens werkneemster heeft gehandeld. Naar het oordeel van het hof heeft de rector in de nasleep van het cijferincident weinig tactvol geopereerd. Op zich was het initiatief om met werkneemster te spreken over de vastgelopen communicatie met de afdelingsleidster een goede, maar de insteek van dat gesprek op 6 oktober 2015 was niet om ook het algemeen functioneren van werkneemster ter sprake te brengen. Dat werkneemster in dat gesprek daarover, toen de rector onverwacht ook haar ‘overall’ functioneren aan de orde stelde, zich onaangenaam verrast betoonde en zich aangevallen voelde, is alleszins te begrijpen, temeer omdat sedert 2011 geen functioneringsgesprekken meer met werkneemster waren gevoerd. Door de bepaald scherp van toon zijnde brief van de rector van 15 oktober 2015 die volgde op het gesprek van 6 oktober 2015, zijn de verhoudingen tussen partijen, die naar aanleiding van de kwestie met betrekking tot de lesbevoegdheid toch al niet goed meer waren, onnodig verhard en zijn de onderlinge verhoudingen verder verstoord geraakt. Het hof is van oordeel dat SRL (door met name het handelen van haar rector) weliswaar heeft bijgedragen aan de ernstige en duurzame verstoring van de arbeidsrelatie en dat haar ter zake zeker verwijten te maken zijn, maar ernstig verwijtbaar is het handelen van SRL niet geweest. Dit geldt temeer nu ook werkneemster door haar felle wijze van communiceren en het indienen (en doorzetten) van een te zwaar aangezette (te weten: frauduleus handelen, intimidatie, geestelijke mishandeling) klacht zelf een relevant aandeel gehad heeft in het verstoord raken van de tussen partijen bestaande arbeidsverhoudingen. Werkneemster heeft geen aanspraak op een billijke vergoeding.

Transitievergoeding

Ten aanzien van de transitievergoeding heeft SRL in hoger beroep aangevoerd dat werkneemster ingevolge het Besluit overgangsrecht transitievergoeding geen aanspraak heeft op een transitievergoeding omdat het ontbindingsverzoek, gedaan voor 1 juli 2016, nog valt onder het oude recht en in het onderwijs geen aanspraak kon worden gemaakt op een transitievergoeding tot genoemde datum. Het hof oordeelt als volgt. Aangezien werkneemster niet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, komt haar in beginsel een transitievergoeding toe op grond van het bepaalde in artikel 7:673 BW. Of zij die aanspraak geldend kan maken hangt ervan af of zij recht heeft op ‘vergoedingen of voorzieningen als bedoeld in artikel XXII, zevende lid, van de Wet werk en zekerheid’, zoals bepaald in (het in dit geval nog toe te passen, inmiddels vervallen) artikel 2 van het Besluit overgangsrecht transitievergoeding. Uit artikel 2 lid 1 van het Besluit overgangsrecht transitievergoeding (Bot) volgt dat de

transitievergoeding niet verschuldigd is indien een werknemer op grond van collectieve afspraken recht heeft op een vergoeding of voorziening. De bovenwettelijke WOVO-uitkering bij werkloosheid waarin de cao voorziet, is een dergelijke vergoeding of voorziening. Komt aan werkneemster een WOVO-uitkering toe dan zal zij ter voorkoming van 'dubbele betalingen' (*Stb.* 2015/172, nota van toelichting bij het Besluit overgangsrecht transitievergoeding, onder 1) geen betaling kunnen verlangen van een transitievergoeding. Hoewel in lid 6 van artikel 2 Bot is bepaald dat dit artikel is vervallen met ingang van 1 juli 2016, volgt uit artikel 4 Bot dat artikel 2 zoals dat luidde op 30 juni 2016 van toepassing blijft voor ontslagen waarin het ontbindingsverzoek is ingediend voor 1 mei 2016 (in casu was dat op 6 april 2016). Dit betekent dat werkneemster geen recht heeft op een transitievergoeding indien zij recht heeft op een WOVO-uitkering. Of aan werkneemster een WOVO-uitkering toekomt kan niet in dit geding worden vastgesteld, nu het in eerste instantie aan het UWV is voorbehouden om te beslissen of aan de werknemer een WW-uitkering toekomt en het recht op een WOVO-uitkering daaraan is gerelateerd. Dit betekent dat het verzoek om 'toekenning van de aanvullingsregeling uit de cao' niet kan worden toegewezen. Gelet op het voorgaande zal de transitievergoeding voorwaardelijk worden toegewezen.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 14-03-2017

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2017:566

Zaaknummer: 200.197.973/01

Rechters: S.R. Mellema, C.J. Frikkee en M.J. van der Ven

Advocaten: R.J. Wiebosch en M. Stevens

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onderdeel g BW, 7:671b BW, XXII lid 7 WWZ en 2 Bot