

RECHTSPRAAK

werknemster/Vereniging voor Protestants Christelijk Onderwijs

Ernstig duurzaam verstoorde arbeidsverhouding tussen leerkracht op een school en de bovenschoolse directeur. Hof is niet gebonden aan de uitspraak van de klachtencommissie voor het bijzonder onderwijs omdat het hof een eigen beoordeling aanlegt of sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van de zijde van de school.

Feiten

Vereniging voor Protestants Christelijk Onderwijs (VPCO) is een vereniging die primair onderwijs aanbiedt op vier verschillende schoollocaties in (de omgeving van) Hasselt.

B is door het bestuur van de vereniging als algemeen bovenschools directeur over de vier scholen aangesteld. Werknemeester is sinds 1996 bij VPCO in dienst als groepsleerkracht. Op 20 maart 2014 heeft zij een e-mailbericht gestuurd naar twee bestuursleden van VPCO, waarin werknemeester zich in negatieve bewoordingen uitlaat over B. In verband hiermee heeft zij op 28 mei 2014 van het bestuur een besluit tot berisping ontvangen. Op 3 december 2015 schrijft werknemeester een e-mail aan B, waarin zij aangeeft dat zij het gesprek tussen haar en B op 19 november 2015 als intimiderend heeft ervaren. Het bestuur gaat vervolgens over tot nader onderzoek naar aanleiding van de klacht van werknemeester. Bij brief van 20 april 2016 schrijft het bestuur onder meer geen aanleiding te zien om over te gaan tot het nemen van nadere maatregelen. VPCO verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst met werknemeester, primair op de e-grond en subsidiair op de g-grond. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst ontbonden op de g-grond. Tegen dit vonnis komt werknemeester in hoger beroep.

Oordeel

Partijen zijn het over de meeste zaken die tussen hen spelen niet eens. Het begint, kort gezegd, in 2011. B heeft toen in een van de vergaderingen van het bestuur de rol van de echtgenoot van werknemeester bij een voorgenomen detachering van B uiteengezet (de heer G was destijds bestuurslid van de school De Hoeksteen waarvan B directeur was), alsmede gemeld dat G een van de kandidaten voor een vacature op die school was, maar toen is afgewezen. Werknemeester was van mening dat er geen enkele aanleiding was om over haar echtgenoot en haarzelf binnen het bestuur te spreken. Er is een mail van de heer H (de

voorzitter van VPCO) overgelegd waarin H uitlegt dat B vond dat het bestuur op de hoogte moest zijn, omdat hij werknemster in zijn nieuwe functie weer op de school, waar hij kantoor zou houden, tegen zou komen. Ook beschrijft H dat hij in het voorjaar/de zomer van 2012 op verzoek van mevrouw I (de toenmalige directeur van de school) met haar gesprekken heeft gevoerd, waarbij I haar zorgen uitte over verhalen die werknemster vertelde over de persoon en het verleden van B, gebaseerd op de tijd dat B directeur was van De Hoeksteen. Ook nadien hebben er gesprekken tussen H en I plaatsgevonden, waarbij B in een kwaad daglicht werd geplaatst en de geruchten steeds maar weer uit de hoek van werknemster bleken te komen, aldus H. Ter zitting heeft werknemster niet ontkend dat zij jegens I haar zorgen heeft geuit, maar zij betwist dat zij met anderen over B heeft gesproken. Op 20 maart 2014 heeft zij een e-mailbericht gestuurd naar twee bestuursleden van VPCO. Zij is hiervoor berispt. Hoewel werknemster achteraf betreurt dat zij (in een opwelling) deze e-mail aan H heeft gestuurd, vindt zij dat H, door de e-mail met de overige bestuursleden en met B te delen, de vertrouwelijkheid schond en hiermee schade heeft aangericht, die zij nu juist wilde voorkomen. In september 2014 vindt onder externe begeleiding van de heer J een gesprek plaats tussen werknemster en B waarbij het doel was om te komen tot een functionele, werkbare arbeidsverhouding. Op 19 november 2015 wordt de school door de onderwijsinspecteur geïnformeerd over de kwaliteit van het onderwijs, alsmede dat de school het predicaat 'zwak' krijgt. De school wordt in de gelegenheid gesteld de onderwijskwaliteit te verbeteren; in juni 2016 zal de school opnieuw worden geïnspecteerd. Na afloop van deze informatiebijeenkomst heeft in het klaslokaal van werknemster een gesprek tussen B en werknemster plaatsgevonden, dat door werknemster als zeer intimiderend is gekenschetst. B heeft een andere lezing gegeven van de feiten zoals die zich op 19 november 2015 hebben voorgedaan. Werknemster heeft over hetgeen op die datum is gebeurd een klacht ingediend, welke klacht door het bestuur van VPCO ongegrond is verklaard. Werknemster heeft, ter voorkoming van overschrijding van de klachttermijn, haar klacht bij brief van 17 november 2016 voorgelegd aan de Landelijke Klachtencommissie voor het bijzonder onderwijs in Den Haag. In het kader van de verbeterplannen vinden gesprekken plaats tussen werknemster, haar collega in de onderbouw/kleutergroepen, C en de intern begeleider, de heer K. Onder meer wordt afgesproken dat K in de klassen van werknemster en D komt kijken om te bezien of de verbeterplannen voldoende worden nagekomen/toegepast. Werknemster heeft zich naderhand tijdens een teamoverleg op 10 maart 2016, zoals VPCO stelt en werknemster betwist, laatdunkend over K uitgelaten. Ook verzette zij zich volgens VPCO tegen de veranderingen, noodzakelijk om het predicaat 'voldoende' te krijgen. Volgens werknemster ging het bij de kleuterbouw enkel om het administratief borgen van een reeds in gang gezet proces, terwijl volgens VPCO wezenlijke veranderingen dienden plaats te vinden om van het predicaat 'zwak' af te komen. Op 4 april 2016 vindt, onder meer naar aanleiding van het verschil in inzicht over de verbeterplannen en hetgeen tijdens het teamoverleg is voorgevallen, een gesprek plaats tussen werknemster, C en een HR-medewerker. In een volgend gesprek op 7 juli 2016 wordt besloten een mediationtraject te starten. Na aanvankelijke onenigheid over de vraag hoe de opdracht aan de mediator moest luiden, zijn in het najaar van 2016 mediationgesprekken gevoerd. Over de strekking van die gesprekken verschillen partijen ook

van mening. Werkneemster stelt dat in de gesprekken de ontbinding van haar arbeidsovereenkomst centraal stond, terwijl VPCO dit betwist. Partijen proberen nog gezamenlijk tot een oplossing te komen, maar de voorwaarden die daaraan door werkneemster worden gesteld (inhoudende dat haar functioneren geen aanleiding is geweest voor het oordeel van de onderwijsinspectie en dat de brief is voortgekomen uit een conflict tussen werkneemster en B, alsmede een schriftelijk excuus van B voor zijn handelwijze op 19 november 2015) zijn voor VPCO niet acceptabel. Het hof constateert dat de voortdurend terugkerende spanningen tussen werkneemster enerzijds en C en B anderzijds ertoe hebben geleid dat VPCO een terugkeer van werkneemster niet meer ziet zitten. Uit de correspondentie van beide partijen, alsmede uit hetgeen op de zitting naar voren is gekomen blijkt voldoende van de moeizame relatie die partijen al jaren onderhouden. Het is partijen ook niet meer gelukt om de verschillen in de beleving van hetgeen op 19 november 2015 is voorgevallen te overbruggen. De gedachte van werkneemster dat de situatie werkbaar blijft indien er steeds een derde aanwezig is bij contact tussen haar en B, is irreëel. Met het bovenstaande is voldoende aangetoond dat sprake is van een zodanig duurzaam verstoorde verhouding dat van VPCO redelijkerwijs niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Voorzetting van de arbeidsovereenkomst is dan niet meer aan de orde. Nu werkneemster ook op andere schoollocaties van VPCO te maken zal hebben met dezelfde bovenschoolse directeur B, ligt herplaatsing niet in de rede. Met het voorgaande is niet komen vast te staan dat de ontbinding het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van VPCO. Anders dan werkneemster kennelijk voorstaat, is het hof niet gebonden aan de uitspraak van de klachtencommissie en legt hij een eigen beoordeling aan of sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever. Bij de wijze waarop de klachtencommissie tot haar oordeel is gekomen, kunnen vraagtekens worden geplaatst. Zowel bij klachtonderdeel A (het fysiek benaderen/vastpakken bij de bovenarm) als bij klachtonderdeel B (het intimiderend toespreken) heeft de klachtencommissie vastgesteld dat de lezing van partijen hierover sterk uiteenloopt. Om die reden acht zij de klacht onder A ongegrond, maar tegelijkertijd verklaart zij de klacht onder B gegrond omdat het intimiderend optreden van B (gelet op hetgeen zich allemaal heeft afgespeeld) 'de Commissie niet onaannemelijk voorkomt'. Voor de door werkneemster op grond van artikel 7:671b lid 8 BW verzochte billijke vergoeding is dan ook geen plaats.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 04-12-2017

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2017:10770

Zaaknummer: 200.218.573/01

Rechters: A.A. van Rossum, P.L.R. Wefers Bettink en M.E.L. Fikkers

Advocaten: H.J. Brouwer en J.S.C. Liebrand-Bos

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onderdeel e BW en 7:669 lid 3 onderdeel g BW