

RECHTSPRAAK

werkneemster/Stichting Christelijk Onderwijs Delft en Omstreken

(Zieke?) docente middelbare school ontslagen wegens verstoorde arbeidsverhouding. Leerlingen moesten zelfs aantekeningen van leerlingen uit de andere klassen overnemen door falend onderwijs. Hof gaat uitgebreid in op verhouding arbo- c.q. bedrijfsarts en visie eigen behandelaars.

Feiten

Werkneemster is docente op een middelbare school. Begin 2012 beklagen ouders zich over een ouderavond met werkneemster, omdat zij zich niet-professioneel zou hebben gedragen. Een jaar later ontvangt werkgeefster een officiële klacht over werkneemster. Begin 2014 ontstaat een debat over de inschaling van werkneemster. Zij meent namelijk dat zij in de schaal LD moet worden ingedeeld (in plaats van LC). Werkgeefster weigert omdat beoordeling van werkneemster niet plaats heeft kunnen vinden in verband met een ziekteperiode. Op 2 februari 2015 mailt werkneemster werkgeefster om 3.14 uur dat zij de volgende dag niet aanwezig en niet bereikbaar zal zijn. Werkgeefster wijst haar op een onacceptabele handelswijze en stelt te vermoeden dat zij onterecht een verlofdag voor haar verhuizing heeft opgenomen. Vervolgens vinden gesprekken plaats over werkneemsters functioneren en haar verhouding tot werkgeefster. Zij stelt dat zij door de directeur wordt weggepest. Eind 2015 ontvangt werkgeefster een lijst met klachten van leerlingen van werkneemster waarin zij hun beklag doen over het falende optreden van werkneemster. Zo is zij standaard te laat, autoritair/intimiderend, is haar organisatorisch optreden ontoereikend en moeten de leerlingen noodgedwongen aantekeningen van hun medeleerlingen overnemen om de stof tot zich te kunnen nemen. Werkneemster meldt zich meermaals ziek, waarna de bedrijfsarts in april 2016 mediation aandraagt. Dit loopt echter op niets uit. Uit een advies van de arbo-arts blijkt dat er geen beperkingen zijn voor de arbeid. Werkneemster heeft aangegeven een deskundigenoordeel aan te vragen, maar heeft dit niet gedaan. Werkgeefster verzoekt ontbinding wegens een verstoorde arbeidsverhouding. De kantonrechter wijst dit verzoek toe. Werkneemster stelt hoger beroep in.

Oordeel

Opzegverbod

Het hof gaat eerst uitgebreid in op werkneemsters grief dat de kantonrechter ten onrechte is afgegaan op het advies van de bedrijfsarts en niet op de door haar ingebrachte verklaringen. Uit het advies van de arbo-arts blijkt dat geen sprake is van beperkingen voor de arbeid. Dit wordt onderbouwd door het onderzoeksverslag van de psychiater en de verzekeringsarts/bedrijfsarts. Bovendien heeft de arbo-arts werkneemster erop gewezen – omdat zij het niet met zijn advies eens was – dat zij een (onafhankelijk) deskundigenoordeel bij het UWV kon aanvragen. Zij heeft dat nagelaten. Eerst ter zitting in hoger beroep heeft zij aangevoerd dat de arbo-arts geen bedrijfsarts is en hem daarom niet de bevoegdheid toekwam om een deskundigenrapportage aan te vragen dan wel nader te adviseren. Dit verweer is te laat gedaan en wordt reeds op die grond verworpen. Het hof kent aan de adviezen van de eigen behandelaars van werkneemster minder gewicht toe dan aan het gemotiveerde advies van de arbo-arts. Het hof weegt daarbij mee dat de huisarts, noch de GZ-psycholoog, noch de psychosociaal therapeut, deskundig is in het geven van een medisch oordeel over de arbeids(on)geschiktheid. Bovendien kan een behandelaar, juist gelet op de behandelrelatie met de patiënt, bezwaarlijk als onafhankelijk worden aangemerkt. Indien werkneemster overigens wel arbeidsongeschikt wegens ziekte zou zijn geweest ten tijde van het indienen van het ontbindingsverzoek, dan moet worden geoordeeld dat het opzegverbod niet van toepassing is nu het ontbindingsverzoek geen dan wel onvoldoende verband houdt met de dan veronderstellenderwijs aan te nemen ziekte.

Verstoorde arbeidsverhouding

Het hof is van oordeel dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding zodanig dat van werkgeefster niet gevergd kan worden die te laten voortbestaan. Werkgeefster is sinds het schooljaar 2010-2011 telkens serieus met de wensen en klachten van werkneemster omgegaan: zij heeft zeer veel gesprekken met haar gevoerd en telkens in correcte bewoordingen gereageerd op de uitvoerige correspondentie door werkneemster over de vele onderwerpen die zij aan de orde bleef stellen, onder andere over haar inroostering – die zij slechts op twee dagen per week wilde, pas vanaf het derde lesuur en alleen de niet moeilijke klassen in de bovenbouw – haar aanspraak op een LD-functie, het opnemen van bapo-verlof of lfb-uren en het deel gaan uitmaken van het (niet bestaande) V6-team. Werkgeefster is niet aan alle wensen tegemoetgekomen (onder andere het slechts op twee dagen in de week ingeroosterd worden) maar wel heeft zij aan werkneemster bevestigd dat zij alleen nog in de bovenbouw zou worden ingezet en heeft zij werkneemster conform haar verzoek in verband met files, zo veel mogelijk eerst vanaf het derde lesuur ingeroosterd. Daarbij is zij erop gewezen dat dit, mede in verband met clustering van uren, tot mogelijke tussenuren zou kunnen leiden terwijl niet kon worden gerealiseerd dat zij alle lessen op twee dagen zou kunnen geven. Werkneemster is op niet meer dan drie dagen per week ingeroosterd. Dit waren de bij aanvang van de arbeidsovereenkomst met haar afgesproken dagen en dit was ook het aantal dagen dat zij ingevolge de CAO VO verplicht beschikbaar moest zijn. Werkgeefster heeft werkneemster bij haar indiensttreding conform de CAO VO correct in een LB-functie benoemd en haar een jaar later na een voldoende beoordeling gepromoveerd naar een LC-functie. Maar omdat werkneemster nadien ziek was geworden, kon (nog) niet worden beoordeeld of zij in

aanmerking kwam voor een LD-functie. Ook hier ziet het hof geen enkele aanwijzing dat werkneemster, zoals zij stelt, gepest zou zijn. Integendeel: zoals blijkt uit de grote hoeveelheid correspondentie tussen partijen, heeft werkgeefster veel moeite gedaan en veel geduld betracht om de telkens door werkneemster opgebrachte vraagpunten te beantwoorden, uit te leggen of toe te lichten. Mediation, met een door werkneemster gekozen mediator, is formeel geëindigd, zonder positieve afsluiting. De kantonrechter is, gelet op het voorgaande, tot het oordeel kunnen komen dat sprake was van een verstoorde arbeidsverhouding zodanig dat van werkgeefster niet gevergd kan worden die te laten voortbestaan.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 09-10-2018

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2018:2634

Zaaknummer: 200.224.218

Rechters: M.D. Ruizeveld, S.R. Mellema en G.J.J. Heerma-van Voss

Advocaten: H. Loonstein en J.W. Janse-Velema

Wetsartikelen: 7:658 BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:670 BW en 7:671b BW