

RECHTSPRAAK

stichting Katholiek Ondernemersonderwijs te Tilburg, h.o.d.n. Scholengemeenschap De Rooi Pannen/werknemer

De kantonrechter wijst het ontbindingsverzoek af doordat de verstoorde arbeidsrelatie in belangrijke mate te wijten is aan de werkgever.

Feiten

Werknemer is op 20 augustus 1984 bij Scholengemeenschap De Rooi Pannen (hierna: De Rooi Pannen) in dienst getreden. Werknemer maakt deel uit van het managementteam (hierna: MT) van de afdeling Horeca Eindhoven. In een gesprek op 4 april 2017 is werknemer door De Rooi Pannen met onmiddellijke ingang op non-actief gezet. De reden hiervoor was gelegen in het feit dat de directeur van de afdeling Horeca Eindhoven de samenwerking met werknemer in het MT niet meer zag zitten en dat de aanwezigheid van werknemer niet langer wenselijk was. Werknemer heeft zich vervolgens ziek gemeld. Ten aanzien van de op non-actiefstelling heeft De Rooi Pannen werknemer uitgenodigd voor een gesprek. Tijdens dit gesprek is aan werknemer gemeld dat voor hem gezocht zal worden naar een docentenfunctie binnen De Rooi Pannen en dat zijn salaris vanaf het moment dat die functie beschikbaar is, zal worden aangepast. Begin 2018 heeft De Rooi Pannen onregelmatigheden in de administratie van leerlingenhandtekeningen ontdekt. De Rooi Pannen heeft werknemer hiervoor (mede)aansprakelijk gehouden. De bedrijfsarts heeft werknemer per 1 mei 2018 volledig hersteld geacht. De Rooi Pannen verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de e-grond of de g-grond.

Oordeel

Naar het oordeel van de kantonrechter leveren de door De Rooi Pannen naar voren gebrachte feiten en omstandigheden geen redelijke grond voor ontbinding. De Rooi Pannen heeft alle argumenten dat werknemer ernstig verwijtbaar zou hebben gehandeld, onvoldoende onderbouwd. Naar het oordeel van de kantonrechter kan echter wel worden vastgesteld dat op zichzelf sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding tussen De Rooi Pannen en werknemer. Bij de beoordeling van de vraag of dit uiteindelijk tot een ontbinding van de

arbeidsovereenkomst dient te leiden, is van belang aan wie de verstoring van de arbeidsverhouding daadwerkelijk te wijten is. Indien het verwijt in overwegende mate bij de werkgever ligt, kan niet worden geoordeeld dat van deze werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Anders dan door De Rooi Pannen is aangevoerd, meent de kantonrechter dat hiervan in dit geval sprake is en dat het verwijt aan de verstoorde arbeidsrelatie niet (enkel) bij werknemer ligt, maar dat vooral De Rooi Pannen hierin een belangrijk aandeel heeft. Daarbij is van belang dat werknemer op een mediationstraject heeft aangestuurd hetgeen door De Rooi Pannen van de hand is gewezen, waarmee De Rooi Pannen naar het oordeel van de kantonrechter onvoldoende moeite heeft gedaan om het gesprek met werknemer aan te gaan, dan wel de tussen partijen ontstane problemen uit de wereld te helpen. In plaats van het gesprek met hem aan te gaan heeft De Rooi Pannen werknemer de mogelijkheid onthouden om – in het kader van mediation – zijn gedrag en werkhouding dan wel datgene wat De Rooi Pannen zo gestoord heeft op positieve wijze te veranderen. Het vorenstaande klemmt temeer nu het hier om een werknemer gaat die bijna 35 jaar in dienst is en al die tijd (kennelijk) goed heeft gefunctioneerd. Het ontbindingsverzoek wordt derhalve afgewezen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 07-03-2019

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2019:1171

Zaaknummer: 7356471 AZ VERZ 18-110

Rechters: P.L. Kerkhofs

Advocaten: A.G.W. Verstraten, J. Jacobs en G.J. van den Hoven

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