

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Rechtsgeldig ontslag op staande voet van een leraar uit Utrecht die op de dag van het schietincident in de tram in Utrecht zonder overleg naar huis is gegaan en zijn klas zonder toezicht heeft achtergelaten.

Feiten

Werknemer is sinds 1 augustus 2000 voor onbepaalde tijd in dienst van (de rechtsvoorganger van) werkgever, laatstelijk als docent in een LD-functie. In de ochtend van 18 maart 2019 vond in de directe omgeving van werknemer het schietincident in de tram plaats. De politie heeft naar aanleiding hiervan werknemer geadviseerd om iedereen tot 18:00 uur binnen te houden. Werkgever heeft werknemer geïnformeerd over de wijze waarop de school wenste te handelen naar aanleiding van het schietincident. Werknemer heeft de school in de middag van 18 maart 2019 na zijn laatste les verlaten. Een collega constateerde aan het eind van de middag, om 16:00 uur, dat studenten uit de klas van werknemer zich zonder toezicht van een docent in het klaslokaal bevonden. De volgende dag heeft de onderwijsdirecteur en leidinggevende van werknemer, geïnformeerd naar zijn vertrek na de laatste les. Werknemer heeft toen gezegd dat hij andere afspraken had en dus de school moest verlaten. Op 21 maart 2019 heeft er een gesprek plaatsgevonden waarbij is aangegeven dat werknemer werd geschorst en dat het aan het college van bestuur was om een besluit te nemen over zijn rechtspositie. Bij brief van 22 maart 2019 is werknemer op staande voet ontslagen. Werknemer verzoekt onder meer om toekenning van een billijke vergoeding van € 365.085,99.

Oordeel

In de onderhavige situatie is de kantonrechter van oordeel dat het ontslag onverwijd is gegeven. Gelet op het uit te voeren onderzoek en de te voeren ruggespraak met collega's en juristen heeft werkgever voldoende voortvarend gehandeld. Nadat tussen werkgever en werknemer een gesprek had plaatsgevonden heeft werkgever enige tijd nodig gehad om dit te controleren (door de camerabeelden te bekijken en de bezoekerslijst te raadplegen) en zijn bevindingen met het college van bestuur te delen. Vervolgens is het besluit genomen om werknemer op staande voet te ontslaan. Ten aanzien van de dringende reden wordt als volgt overwogen. De kantonrechter meent dat als uitgangspunt heeft te gelden dat een docent verantwoordelijk is voor zijn klas, ongeacht of de leerlingen nu kinderen of jongvolwassenen zijn. Gelet op de zeer uitzonderlijke situatie op 18 maart jl. waarbij vanwege de potentiële terroristische dreiging de veiligheid van de leerlingen in het geding was, lag op werknemer de plicht om in ieder geval goed te zorgen voor de leerlingen uit de klas die hij les gaf. Werknemer

heeft deze zorgverplichting geschonden door zelf het pand te verlaten en de klas met leerlingen, waar hij op dat moment de verantwoordelijkheid voor droeg, zonder enig overleg met de directie of collega's achter te laten in de kantine waar het erg druk was en bovendien een gespannen sfeer heerste. Werknemer heeft aangevoerd dat hij in verband met zijn diabetes wat moest eten. Hij stelt dat hij weg moest omdat er op school geen eten was. De kantonrechter ziet hierin in de gegeven omstandigheden geen rechtvaardiging voor het schenden van de zorgverplichting. Werknemer was immers om half een al op de hoogte van het feit dat de leerlingen tot 18:00 uur op school moesten blijven en had dus voldoende tijd om met het oog op zijn diabetes voorzorgsmaatregelen te nemen. Ongeacht of er al dan niet een expliciete instructie aan hem persoonlijk is gegeven acht de kantonrechter niet aannemelijk dat werknemer niet wist dat hij op school moest blijven. Werknemer heeft namelijk aangeven dat hij in de pauze op zoek was gegaan naar zijn leidinggevende om na te vragen wat er precies van hem verwacht werd. Daarmee staat vast dat werknemer ook zelf wist dat hij niet zomaar kon vertrekken.

De feiten zoals hiervoor beschreven, leveren een dringende reden op voor het gegeven ontslag op staande voet. De persoonlijke omstandigheden van werknemer staan aan een rechtsgeldig gegeven ontslag op staande voet in de gegeven omstandigheden niet in de weg. De feiten en omstandigheden die de dringende reden vormen leveren in dit geval ook een dergelijke ernstige verwijtbaarheid op, zodat werknemer geen recht heeft op de transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 08-07-2019

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2019:3159

Zaaknummer: 7769869

Rechters: S.H. Bokx-Boom

Advocaten: R.T. Boogers en I.A. Hoen

Wetsartikelen: 7:677 BW