

RECHTSPRAAK

Stichting Vooruitstrevend Algemeen Hindoe Onderwijs Nederland/werkneemster

Het weigeren een beëindigingsovereenkomst te ondertekenen, nadat overeenstemming is bereikt, moet worden gezien als een beroep op de bedenktijd. Ontbinding op de h-grond. Billijke vergoeding voor werkneemster wegens ernstig verwijtbaar handelen werkgeefster.

Feiten

Werkneemster is op 1 december 1992 in dienst getreden bij Vahon. Werkneemster functioneerde na 1 augustus 2017 als enige eindverantwoordelijke voor de school, die Stichting Vooruitstrevend Algemeen Hindoe Onderwijs Nederland (hierna: Vahon), in stand houdt. De Inspectie heeft bij een kwaliteitsonderzoek in 2008 een aantal tekortkomingen geconstateerd bij de school, onder meer in het organisatieklimaat en op financieel gebied. In november 2010 heeft de Inspectie een incidenteel onderzoek uitgevoerd naar aanleiding van signalen over, onder meer, het bestuur. Het resultaat van het onderzoek is vastgelegd in een vastgesteld inspectierapport van 12 oktober 2011. Het rapport van 2016 van de inspectie was positief, zowel ten aanzien van de kwaliteit van het onderwijs als over kwaliteitscultuur en de aansturing van de kwaliteitszorg door het bestuur. In het voorjaar van 2018 ontving de Inspectie signalen over onveiligheid in relatie tot het functioneren van de directie, het bestuur en over de kwaliteit van het onderwijs. Uit het rapport van de raad van toezicht is naar voren gekomen dat een kwart tot een derde van het personeel zich in het voorliggende jaar onveilig heeft gevoeld. In de bestuursvergadering van 30 september 2018 is besloten werkneemster met onmiddellijke ingang te ontheffen van haar werkzaamheden. Op 15 oktober 2018 heeft werkneemster haar werkzaamheden hervat. Diezelfde dag is haar schriftelijk meegedeeld dat aan haar bijzonder verlof werd verleend. Vanaf 30 september 2018 heeft werkneemster feitelijk geen werkzaamheden meer voor Vahon verricht. De Commissie van beroep funderend onderwijs heeft bij beslissing van 18 januari 2019 de beroepen van werkneemster tegen beide schorsingsbesluiten gegrond verklaard. Volgens Vahon ligt er een beëindigingsovereenkomst die tot stand is gekomen na mediation, waarmee ook van de zijde van werkneemster op 29 augustus 2019 is ingestemd. Werkneemster weigert deze overeenkomst met haar handtekening te bekrachtigen. Vahon verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst met werkneemster op de d-, e-, g-, of h-grond.

*Oordeel**Ondertekening beëindigingsovereenkomst*

In de omstandigheden van dit geval is het in elk geval zo niet in strijd met de letter dan toch zeker in strijd met de geest van de in artikel 7:670b lid 2 BW dwingendrechtelijk vastgelegde mogelijkheid voor de werknemer zonder opgaaf van redenen door een schriftelijke verklaring aan de werkgever een beëindigingsovereenkomst te ontbinden om werkneemster toch aan die overeenkomst gebonden te achten. Zij heeft duidelijk en ondubbelzinnig op 12 september 2019 geweigerd die overeenkomst te tekenen toen die haar door het bestuur van Vahon ter tekening werd aangeboden, nadat haar was gebleken dat het in de beëindigingsovereenkomst geregelde afscheid niet op de school zelf zou plaatsvinden. In de onderhavige beëindigingsovereenkomst staat met zoveel woorden vermeld dat werkneemster deze overeenkomst zonder opgaaf van redenen schriftelijk kan ontbinden na de datum waarop de overeenkomst tot stand is gekomen. Dan kan de weigering van werkneemster om de beëindigingsovereenkomst zelf te ondertekenen niet anders geduid worden dan een tijdig beroep op die zogenoemde bedenktijd, zodat Vahon in elk geval vanaf 12 september 2019 er niet op kon en/of mocht vertrouwen dat er desondanks tussen partijen een geldige beëindigingsovereenkomst tot stand was gekomen. Tussen partijen staat ook vast dat werkneemster op 12 september 2019 niet vergezeld werd door haar toenmalige gemachtigde. Het zou naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid dan ook onaanvaardbaar zijn om werkneemster tegen te werpen dat zij deze ondubbelzinnige weigering om te tekenen niet op schrift heeft gesteld. Een eventuele ontbinding op de e-grond is op grond van het voorgaande dus niet aan de orde.

Ontbinding

Partijen zijn het er in deze procedure over eens dat de arbeidsverhouding zodanig is verstoord dat in redelijkheid niet meer gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst voort te laten duren. Hieruit volgt zonder meer dat tussen partijen vaststaat dat de door Vahon aangedragen zogenoemde h-grond voldragen is en daarmee ook dat er is geen grond is om te oordelen dat herplaatsing van werkneemster als de enige in functie X binnen Vahon binnen een redelijke termijn nog in de rede ligt. De conclusie kan worden getrokken dat de beslissing van werkneemster en het volharden bij die beslissing niet dusdanig (ernstig) aan haar te verwijten valt dan wel is toe te rekenen dat de arbeidsovereenkomst zo spoedig mogelijk moet worden ontbonden zonder toekenning van in elk geval een transitievergoeding aan werkneemster.

Billijke vergoeding

Van belang is dat de school weer goed functioneerde terwijl werkneemster toen ook al haar functie uitoefende. In deze zaak tilt de kantonrechter zeer zwaar aan de inhoud van het rapport. In het rapport wordt ondubbelzinnig geconcludeerd dat het bestuur op belangrijke punten ernstig te kort is geschoten. Er wordt in het rapport niet geconcludeerd dat werkneemster niet te handhaven is. Vahon heeft in de processtukken en tijdens de mondelinge behandeling niet gewezen op specifieke onderdelen van het rapport, waaruit

desondanks moet worden afgeleid dat werkneemster vanaf eind 2017 zodanige ernstige verwijten treffen wat betreft de uitvoering van haar taak bij het reilen en zeilen van de school dat werkneemster zou moeten vertrekken. Omgekeerd is het zo dat uit het rapport voldoende duidelijk en expliciet volgt dat aan het bestuur van de school wel zeer ernstige verwijten zijn te maken waardoor het functioneren van de school zo snel na 2015 weer beneden peil is gezakt. Ten slotte weegt zwaar in het nadeel van Vahon en in het voordeel van werkneemster dat de Commissie van beroep funderend onderwijs bij beslissing van 18 januari 2019 de beroepen van werkneemster tegen beide schorsingsbesluiten gegrond heeft verklaard en dat Vahon tegen die beslissing geen rechtsmiddel heeft ingesteld. Dit alles brengt mee dat in deze zaak geoordeeld moet worden dat aan werkneemster niet alleen een transitievergoeding toekomt maar ook een billijke vergoeding, omdat de ontbinding van de arbeidsovereenkomst tussen partijen in ernstige mate te wijten is aan het handelen en/of het nalaten van Vahon als werkgever van werkneemster. De berekening van de billijke vergoeding van werkneemster wordt (deels) gevolgd. Een billijke vergoeding van € 40.254,50 wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 23-01-2020

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2020:444

Zaaknummer: 811838 RP VERZ 19-50627

Rechters: L.C. van Heuveling Beek

Advocaten: I.A. Hoen en M.R.A. Dekker

Wetsartikelen: 7:671b lid 1 sub a BW, 7:669 lid 3 sub BW en 7:670b BW