

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek e/g/h/i-grond afgewezen. Indien beide partijen zich daartoe inspannen moet een normalisering van de arbeidsverhouding binnen afzienbare termijn mogelijk worden geacht. Ook herplaatsing van werknemer op een andere school moet mogelijk zijn.

Feiten

School A is een schoolbestuur met meerdere locaties in de provincie Noord-Brabant en houdt zich bezig met het verzorgen van voortgezet onderwijs. School B is aangesloten bij School A. De teamleiders van School B maken samen met de directie deel uit van de schoolleiding. Werknemer is op 1 augustus 2006 bij School A in dienst getreden als teamleider. School B is de materiële werkgever met de beslissingsbevoegdheid om al dan niet over te gaan tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst. In opdracht van School B is begin 2019 binnen de school een cultuuronderzoek uitgevoerd door een extern onderzoeksbureau. Voor School B zijn de uit dit cultuuronderzoek volgende signalen over ongewenst gedrag van onder anderen werknemer reden geweest om een extern onderzoek te laten uitvoeren door een onderzoeksbureau. Gedurende dit onderzoek is werknemer vrijgesteld van werk, hetgeen later is omgezet in een schorsing. Het externe onderzoek is eind oktober 2019 afgerond. Op basis van de uitkomst van het onderzoek stond het voor School B vast dat werknemer niet binnen School B kan terugkeren. School B heeft getracht binnen School A een passende functie voor werknemer te vinden in het kader van herplaatsing. Zij heeft daartoe twee keer een concreet herplaatsingsvoorstel aan werknemer gedaan voor duurzame plaatsing op een andere school. Werknemer heeft deze voorstellen van de hand gewezen. School B verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden op de e-grond, g-grond, h-grond of i-grond.

Oordeel

e-grond: verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer

Naar het oordeel van de kantonrechter is het herplaatsingstraject mede door toedoen van School B zelf mislukt. Voor School B was voorwaarde voor herplaatsing dat het volledige rapport zou overgaan naar de school waar werknemer herplaatst zou kunnen worden. Dat werknemer meende dat hij daardoor geen eerlijke kans op die betreffende school zou krijgen is niet vreemd. Op zich is het logisch dat als X werknemer aan een andere school aanbeveelt, daarbij iets wordt medegedeeld over de reden die daaraan ten grondslag ligt. Echter: X had dat moeten doen in goed overleg met werknemer. Op die manier ontstaat een grotere kans van

slagen van een mogelijke herplaatsing. Daarbij komt nog dat het rapport specifiek betrekking heeft op de situatie binnen School B, zodat niet valt in te zien welk belang School B of School A erbij heeft dat het rapport aan een andere school ter beschikking wordt gesteld. School B heeft hier een steek laten vallen. Dat werknemer de bevindingen van het rapport – in algemene bewoordingen – heeft besproken met zijn vader is, gelet op de impact van de kwestie voor werknemer, niet onbegrijpelijk. Datzelfde geldt voor het feit dat werknemer het rapport aan een externe deskundige heeft voorgelegd. Ten eerste heeft werknemer het recht zich te verdedigen tegen de hem gemaakte verwijten die voortvloeien uit het betreffende rapport en ten tweede heeft werknemer het rapport onder geheimhouding aan de deskundige toegezonden die daarbij heeft verklaard de informatie uit het rapport niet met derden te zullen delen, nu niet en ook voor de toekomst niet. Gelet op het bovenstaande is onvoldoende gebleken dat sprake is van verwijtbaar handelen van werknemer zodanig dat van School B in redelijkheid niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. De e-grond kan dan ook niet leiden tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

g-grond verstoorde arbeidsverhouding

Door de manier waarop het onderzoek is ingestoken is de situatie ontstaan dat het onderzoeksrapport mede is ingekleurd door de subjectieve opvattingen van de onderzoeker(s), uitmondend in een soort verkapt advies van de onderzoekers aan School B dat de positie van werknemer niet langer houdbaar is. Door uitsluitend op basis van een mondeling verslag direct aan te sturen op een beëindiging van het dienstverband, terwijl het vervolgonderzoek nog moest plaatsvinden, is de arbeidsverhouding mede door toedoen van School B ernstig onder druk komen te staan. Uit het gestarte vervolgonderzoek is gebleken dat er geen aanwijzingen zijn dat werknemer zich heeft schuldig gemaakt aan intimiderend gedrag of machtsmisbruik. Wel blijkt dat binnen School B al jarenlang sprake is van een cultuur waarin medewerkers onderling affectieve relaties onderhouden. Hoewel het gedrag van werknemer als onprofessioneel te bestempelen is omdat van hem, zeker gezien zijn functie van teamleider, verwacht mag worden dat hij voorkomt dat hij in opspraak raakt door relaties met medewerkers en/of door bij te dragen aan cliëkvorming, is School B zelf mede verantwoordelijk nu zij niet met het personeel in overleg is getreden over de binnen de school bestaande cultuur en hiervoor ook geen regels opgesteld heeft. Concluderend stelt de kantonrechter vast dat hoewel aannemelijk is dat de arbeidsverhouding verstoord is geraakt, die verstoring aan beide partijen kan worden toegerekend en onvoldoende ernstig en onvoldoende duurzaam is om een beëindiging van de arbeidsovereenkomst te rechtvaardigen. In dat verband kan nog worden opgemerkt dat tegenover de door School B aangehaalde verklaringen van medewerkers evenzovele verklaringen staan die het standpunt van werknemer onderschrijven of inhouden dat het 'cultuurprobleem' niet uitsluitend aan hem kan en mag worden toegeschreven. Indien beide partijen zich daartoe inspannen, moet een normalisering van de arbeidsverhouding binnen afzienbare termijn mogelijk worden geacht. Ook de subsidiaire grondslag kan daarom niet leiden tot toewijzing van het verzoek.

h-grond andere omstandigheden

School B heeft nog wel gesteld dat de arbeidsovereenkomst een lege huls is geworden omdat herplaatsing niet (meer) in de rede ligt en niet mogelijk is. Dat standpunt wordt echter niet gedeeld: feit is dat School A 34 scholen voor voortgezet onderwijs onder zich heeft zodat, indien een terugkeer naar School B ondanks inspanningen van beide partijen onverhoopt toch niet mogelijk blijkt te zijn, herplaatsing op een andere school mogelijk moet zijn. Ook de h-grond kan dus niet leiden tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

i-grond cumulatiegrond

Ook de combinatie van de aan werknemer verweten gedragingen en – aan beide partijen toe te rekenen – verstoring van de arbeidsverhouding is naar het oordeel van de kantonrechter niet zodanig dat van School B in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Alle door School B aangevoerde gronden zijn, niet alleen afzonderlijk maar ook in samenhang bezien, ontoereikend om toewijzing van het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst te rechtvaardigen. Ook op de i-grond is het verzoek niet toewijsbaar. Slotsom is, dat het verzoek van School B / School A wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 25-02-2020

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2020:1498

Zaaknummer: 8258597 EJ VERZ 20-27

Rechters: G.J. Roeterdink

Advocaten: S. Lammers en J.J. Lauwen

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