

RECHTSPRAAK

Tussen schooldirecteur en werkgeefster is een arbeidsovereenkomst tot stand gekomen, aangezien het tijdig aanleveren van een geldige VOG de enige voorwaarde was voor benoeming. Verweren van werkgeefster gericht op bedrog, dwaling en ontslag op staande voet niet succesvol. Arbeidsovereenkomst wordt ontbonden wegens gebrek aan (essentieel) vertrouwen.

Feiten

Stichting Onderwijsgroep Zuid-Hollandse Waarden (hierna: OZHW) is een onderwijsgroep voor openbaar onderwijs. Werkneemster heeft in november 2019 gesolliciteerd op de functie van directeur op een school te Zwijndrecht, ondergebracht bij OZHW. Op 6 december 2019 heeft een arbeidsvoorwaardengesprek plaatsgevonden waarbij werkneemster, de voorzitter van het college van bestuur van OZHW (hierna: de voorzitter) en de personeelsfunctionaris aanwezig waren. Werkneemster was op dat moment nog als directeur in dienst van een andere school te Waddinxveen. Besloten is dat de school te Waddinxveen met ingang van 21 februari 2020 sluit. In de bijlage bij een e-mail van de personeelsfunctionaris van 13 december 2019 is een brief, ondertekend door de voorzitter bijgevoegd, waarin onder meer staat dat werkneemster voorgedragen wordt voor een dienstverband aan de school te Zwijndrecht onder voorbehoud van het tijdig aanleveren van een geldige verklaring omtrent gedrag (hierna: VOG). Op de volgende pagina volgt een bijlage met gemaakte afspraken over onder andere de aanstelling, het aantal lessen, de functie en het salaris. Op 10 december heeft werkneemster de VOG aan de personeelsfunctionaris overhandigd. Op 20 december 2019 heeft werkneemster haar arbeidsovereenkomst met de school te Waddinxveen opgezegd tegen 1 februari 2020. Op 30 december 2019 wordt in het televisieprogramma Radar aandacht besteed aan de sluiting van de school te Waddinxveen. Op 3 januari 2020 mailt de voorzitter werkneemster in reactie op het bericht van werkneemster dat zij per 1 februari 2020 bij de school te Zwijndrecht kan beginnen. Per e-mail van 16 januari 2020 aan de voorzitter reageert werkneemster op de opzegging van haar arbeidsovereenkomst wegens wantrouwen bij het team dat niet weggenomen kan worden, aldus de voorzitter. Bij brief van 17 januari 2020 schrijft de voorzitter aan werkneemster – kort gezegd – dat er klemmende redenen zijn gerezen die er na de voordracht intern toe hebben geleid dat alsnog moest worden afgezien van het voornemen tot indiensttreding van werkneemster. Werkneemster verzoekt onder meer vernietiging van de opzegging door OZHW van de tussen partijen gesloten arbeidsovereenkomst, loondoorbetaling en wedertewerkstelling. Indien de kantonrechter van oordeel is dat de verzoeken van werkneemster dienen te worden toegewezen, verzoekt OZHW

ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van onder meer een verstoorde arbeidsverhouding.

Oordeel

Totstandkoming arbeidsovereenkomst

De kantonrechter is van oordeel dat uit de brief van 12 december 2019 volgt dat de enige voorwaarde die OZHW aan de benoeming van werkneemster heeft gesteld, het tijdig aanleveren van een geldige VOG is. Niet in geschil is dat werkneemster tijdig een geldige verklaring omtrent gedrag aan OZHW heeft verstrekt. In de brief van 12 december 2019 schrijft de voorzitter ‘met deze benoeming wens ik u van harte geluk’ en ‘ik spreek de wens uit dat we op prettige wijze zullen samenwerken’, waarbij in de bijlage bij de brief de gemaakte afspraken over de arbeidsvoorwaarden worden bevestigd. Uit de gang van zaken na 12 december 2019 volgt op geen enkele manier dat er nog geen sprake was van definitieve besluitvorming. Gesteld noch gebleken is dat er in het gesprek tussen de voorzitter en werkneemster op 19 december 2019 over is gesproken dat de benoeming van werkneemster nog niet definitief is. Integendeel: werkneemster heeft onweersproken gesteld dat tijdens dit gesprek een ander lid van het college van bestuur van OZHW binnenkwam en haar feliciteerde met de baan en haar verwelkomde bij OZHW. Ook in de e-mail van de voorzitter aan werkneemster van 3 januari 2020 blijkt niets van het door OZHW gestelde voorbehoud en doet de voorzitter werkneemster het voorstel haar volgende week te introduceren. Verder schrijft de personeelsfunctionaris in zijn e-mail van 6 januari 2020 dat het fijn is dat werkneemster op 1 februari 2020 kan beginnen en dat alles administratief in orde wordt gemaakt. Ook wordt werkneemster bij e-mail van 6 januari 2020 door de bestuurssecretaris van OZHW gefeliciteerd met haar nieuwe baan en wordt haar gevraagd naar haar gegevens voor het maken van een OZHW-account. Gelet op deze omstandigheden kan niet gezegd worden dat het voor werkneemster duidelijk moest zijn dat definitieve besluitvorming over haar aanstelling nog moest plaatsvinden, laat staan dat duidelijk was door wie en op welk moment deze besluitvorming nog zou hebben moeten plaatsvinden. Gelet op hetgeen hiervoor is overwogen, zullen de verzoeken van werkneemster tot vernietiging van de opzegging en loondoorbetaling worden toegewezen.

Ontbinding arbeidsovereenkomst

Naar het oordeel van de kantonrechter is voldoende komen vast te staan dat er bij het college van bestuur en bij (een aantal) leerkrachten van de school te Zwijndrecht geen enkel draagvlak bestaat voor de samenwerking met werkneemster, aangezien het daarvoor vereiste vertrouwen ontbreekt. Gelet op de functie van werkneemster als directeur is dit vertrouwen essentieel om tot een vruchtbare samenwerking te komen. Na alle commotie die rondom werkneemster is ontstaan, waarbij collega-leerkrachten hebben laten weten hun eigen kinderen van de school te Zwijndrecht te halen of ontslag te nemen als werkneemster als directeur aan de slag gaat, valt niet in te zien op welke wijze OZHW de situatie weer zou kunnen vlot trekken, zoals werkneemster heeft gesteld. Naar het oordeel van de kantonrechter

is sprake van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsrelatie zodanig dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. OZHW wordt veroordeeld tot betaling van de transitievergoeding. Het verzoek van werkneemster om toekenning van een billijke vergoeding wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 29-05-2020

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2020:4942

Zaaknummer: 8364318 VZ VERZ 20-3436

Rechters: C.H. Kemp-Randewijk

Advocaten: A.M. Boogaart en A. Klaassen

Wetsartikelen: 6:217 BW, 6:228 BW, 7:669 lid 3 sub e BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:669 lid 3 sub h BW, 7:669 lid 3 sub i BW, 7:671b BW, 7:672 BW, 7:673 BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW