

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek docent afgewezen. Niet staat vast dat de docent, hoewel hij meer zorgvuldigheid had kunnen betrachten, volledig zijn eigen weg heeft gevolgd en daarmee het bevoegd gezag heeft willen ondermijnen. Ook is niet gebleken dat de verstoorde arbeidsverhouding niet meer te repareren valt.

Feiten

Werknemer is op 3 september 2001 in dienst getreden bij Stichting voor interconfessioneel en algemeen bijzonder voortgezet onderwijs te Rotterdam e.o. (hierna: LMC) in de functie van leraar. Binnen LMC worden de verplichte vakken, keuzevakken, de lesstof, de toetsen en de eindtermen vastgelegd in een programma van toetsing en afsluiting (PTA). Werknemer heeft in januari 2019 werkgever een bericht verzonden over 'project ICT' en vanaf juni 2019 een opleiding ICT gevolgd. Werknemer is op 27 november 2019 uitgevallen als gevolg van ziekte. Op 28 november 2019 heeft werkgever aan werknemer laten weten een afspraak met werknemer in te willen plannen. Werknemer reageert dat hij alleen met de bedrijfsarts wil praten. Op 2 december 2019 vraagt werkgever opnieuw of werknemer laat weten of hij die dag inzetbaar is. Op 16 december 2019 heeft de bedrijfsarts geadviseerd dat werknemer niet in staat is zijn functie te verrichten voor de periode van minimaal drie en maximaal zes maanden. Op 6 maart 2019 en 28 januari 2020 hebben gesprekken tussen werknemer en LMC plaatsgevonden. Uit het gespreksverslag blijkt dat werknemer heeft aangegeven dat voor zijn ziekte geen achterstand bestond bij al zijn klassen. Werknemer heeft op 31 januari 2020 de volgens hem geldende PTA's verzonden naar de examensecretaris. Op 10 februari 2020 heeft werknemer gereageerd op diverse vragen van LMC over dit programma. De bedrijfsarts heeft op 27 januari 2020, 10 maart 2020, 22 april 2020 en 19 mei 2020 geadviseerd dat werknemer in staat werd geacht om te re-integreren in werkzaamheden met een urenbeperking. LMC verzoekt de kantonrechter over te gaan tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst met werknemer op de e-grond, g-grond dan wel de i-grond.

Oordeel

E-grond

LMC voert aan dat werknemer uit eigen beweging en in afwijking van het definitieve PTA het keuzevak ICT is gaan geven en dat hij daarover geen openheid van zaken heeft gegeven. Werknemer heeft daarmee volgens LMC een onaanvaardbaar risico genomen dat de examenleerlingen niet zouden kunnen deelnemen aan het landelijk examen. LMC heeft ter zitting toegelicht dat bij wijze van pilot is gestart met het keuzevak ICT. Ook is in de

studiegids het keuzevak ICT opgenomen. Dit laat echter onverlet dat werknemer na ontvangst van het PTA van 27 september 2019, terwijl hij kennelijk had geconstateerd dat daarin het keuzevak ICT niet was opgenomen, aan de bel had moeten trekken. De kantonrechter overweegt dat de stelling van werknemer dat LMC gewoon in zijn klas had kunnen kijken, niet opgaat, nu LMC voldoende toezicht heeft gehouden voor wat betreft de uitvoering van het examenprogramma. Hoewel werknemer niet hard heeft kunnen maken dat hij het vak ICT in het schooljaar volledig met instemming en medeweten van zijn leidinggevenden is gaan onderwijzen, kan gelet op de onduidelijkheden niet worden geconcludeerd dat werknemer volledig zijn eigen weg heeft gevolgd en daarmee het bevoegd gezag heeft willen ondermijnen. Ook is ter zitting erkend dat werknemer het vak ICT enkel aan derde klassen en niet aan examenklassen heeft gegeven. Ook heeft LMC onvoldoende onderbouwd dat werknemer niet alle lesstof heeft behandeld en in hoeverre leerlingen daadwerkelijk zijn benadeeld. Hoewel werknemer in het begin van zijn uitval wegens ziekte niet gelijk openheid van zaken heeft gegeven, heeft hij bij e-mail van 10 februari 2020 wel erkend dat hij een achterstand had met het afnemen van toetsen. Hoewel werknemer steken heeft laten vallen is daarmee nog geen sprake van (ernstig) verwijtbaar handelen, nu bovendien niet kan worden uitgesloten dat de burn-outklachten van werknemer daarbij een rol hebben gespeeld.

G-grond, i-grond

Uit het standpunt van LMC blijkt dat er wat haar betreft geen behoorlijk draagvlak meer is voor een verdere samenwerking met werknemer, omdat het vertrouwen van haar kant ontbreekt. De kantonrechter overweegt dat het beeld is ontstaan dat een verschil van inzicht is ontstaan over de invulling van de functie van werknemer. Dat er problemen zijn gerezen in de verhouding tussen partijen is begrijpelijk, maar niet gesteld of gebleken is dat de verhouding niet meer te repareren valt. LMC heeft daarnaast het aanbod van werknemer om mediation te beproeven ten onrechte als een gepasseerd station beschouwd. Voor zover al kan worden geconcludeerd dat sprake is van een verstoorde verhouding tussen partijen, is deze ook te wijten aan de handelwijze van LMC na de ziekmelding van werknemer. Gelet hierop is een ontbinding op de g-grond volgens de kantonrechter niet toewijsbaar. Tot slot oordeelt de kantonrechter dat de stellingen van LMC geen deugdelijke onderbouwing vormen voor een voldragen i-grond.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 21-10-2020

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2020:9827

Zaaknummer: 8672481 VZ VERZ 20-15165

Rechters: A.J.M. van Breevoort

Advocaten: P.T.M. de Haan en W. de Bruijn

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