

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet schooldirectrice die voorzitter CvB ongefundeerd beschuldigt van seksuele intimidatie, houdt ook in hoger beroep geen stand. Gelet op persoonlijke omstandigheden is ontslag op staande voet te zware sanctie. Billijke vergoeding van € 500 toegekend.

Feiten

Werkneemster is in 1983 in dienst getreden van Stichting Viviani, een overkoepelende stichting voor christelijk basisonderwijs in Emmen en omgeving. In 2020 is de heer C aangesteld als voorzitter van het college van bestuur van Viviani. In 2020 is werkneemster benoemd als directeur van een van de locaties. In mei 2020 is gebleken dat de teamleden van de school waar werkneemster werkzaam is geen vertrouwen hebben in werkneemster om leiding te geven aan het team. In het team groeien de gevoelens van wantrouwen en onveiligheid, aldus een onderzoeksrapport van Bureau Meesterschap. Op 29 mei 2020 heeft een gesprek plaatsgevonden, waarna werkneemster is geschorst voor de duur van vier weken. Werkneemster heeft op 3 juni 2020 bezwaar gemaakt tegen de opgelegde schorsing en tevens laten weten dat zij overweegt om aangifte van seksuele intimidatie te doen jegens C. Op 17 juni 2020 heeft Viviani werkneemster op staande voet ontslagen. Aan het ontslag is onder meer ten grondslag gelegd dat werkneemster op ongefundeerde wijze de heer C heeft beschuldigd van seksuele intimidatie, dat zij heeft gedreigd met het doen van aangifte jegens C en het maken van een (suggestie van een) koppeling tussen verder overleg en het doen van aangifte. Op 3 juli 2020 heeft werkneemster aangifte gedaan tegen C van aanranding. C heeft op 3 september 2020 aangifte gedaan tegen werkneemster van smaad. Werkneemster stelt zich op het standpunt dat het ontslag ten onrechte is gegeven. De kantonrechter heeft het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig geacht en op basis daarvan de verzochte transitievergoeding en vergoeding wegens onregelmatige opzegging toegewezen. De billijke vergoeding is eveneens toegewezen, zij het dat deze op nihil is gesteld. Werkneemster heeft hoger beroep ingesteld en onder meer toekenning verzocht van een billijke vergoeding ter hoogte van € 257.575 bruto.

Oordeel

Ten aanzien van de beschuldiging van seksuele intimidatie door C overweegt het hof onder meer dat de aangifte zelf niet eenduidig is over wat nu is voorgevallen, terwijl de aangifte ook afwijkt van wat in het inleidend verzoekschrift is geschreven. De beschuldiging van werkneemster aan het adres van C is gedaan zonder enige concretisering over ten minste de

toedracht en opgebracht nadat een geschil tussen partijen was ontstaan over het functioneren van werkneemster als directeur en de ontstane samenwerkingsproblemen. Werkneemster heeft verder bij het uiten van de beschuldiging een koppeling gelegd tussen de uitkomsten van overleg met C over haar positie en het al dan niet doen van aangifte van seksuele intimidatie. Een en ander heeft er de schijn van dat werkneemster de beschuldiging en het dreigen met het doen van aangifte instrumenteel heeft ingezet in een poging haar positie in dat overleg te versterken. Op die beschuldiging heeft werkneemster – ook na herhaaldelijke dringende verzoeken – niet nader willen ingaan en zij is daarop evenmin teruggekomen. Het hof neemt tot uitgangspunt dat de beschuldiging van werkneemster aan het adres van C ongegrond is. Het hof acht het alleszins aannemelijk dat een voortzetting van de arbeidsovereenkomst niet langer tot de mogelijkheden behoort. In dit geval oordeelt het hof echter dat een ontslag op staande voet een te zware sanctie is, ondanks de aard en de ernst van de dringende reden, gelet op de persoonlijke omstandigheden van werkneemster. Werkneemster, thans 59 jaar oud, kan bogen op een onberispelijk dienstverband van 37 jaren. Zij was pas enkele maanden directeur van de school toen zich een samenwerkingsprobleem bleek te openbaren, waarvan de wortels deels ook lijken te liggen in de wisseling van de directie als zodanig en verschil in opvatting over wat van een directeur werd verwacht. Werkneemster is op het onderzoeksrapport direct afgerekend, zonder herkansing al dan niet met begeleiding. Tegen deze achtergrond is het gedrag van werkneemster op 3 juni 2020 en daarna ook te kenschetsen als ‘een sprong van een kat die in het nauw zit’, los van het desastreuze effect daarvan op de arbeidsrelatie. Al met al wordt dus geoordeeld dat van een dringende reden voor een ontslag op staande voet geen sprake was. Werkneemster komt een billijke vergoeding toe die, anders dan door de kantonrechter, wordt berekend op € 500.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 07-06-2021

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2021:5560

Zaaknummer: 200.288.033/01

Rechters: W.F. Boele, M.E.L. Fikkers en W.A. Zondag

Advocaten: M.M. Pasman en G.C. Mujic-Uuldriks

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW, 7:681 BW, 150 Rv, 7:646 BW, 7:672 BW, 7:671 BW, 7:671b BW, 7:673 BW, 6:106 BW en 6:119 BW