

RECHTSPRAAK

De intern verzonden e-mail door wiskundedocent met kritiek op werkwijze van de school levert geen verwijtbaar handelen op. Wel ontbinding wegens een verstoorde arbeidsverhouding en toekenning van een billijke vergoeding aan werknemer.

Feiten

Regionale Scholengemeenschap Ter Apel (hierna: RSG) is een zelfstandige openbare school, waar onderwijs op vmbo-, mavo-, havo- en vwo-niveau wordt aangeboden. Werknemer, geboren in 1962, is sinds 1 augustus 1998 in dienst bij (de rechtsvoorganger van) RSG. Zijn laatste functie is docent wiskunde bij het team vmbo (onderbouw). Medio 2020 heeft de schoolleiding geluiden opgevangen dat binnen de wiskundesectie een gebrek is aan onderling vertrouwen, samenwerking en communicatie. De schoolleiding heeft mevrouw X van een extern bureau ingeschakeld om duidelijkheid te krijgen over de exacte problematiek en omvang daarvan binnen de sectie wiskunde. De schoolleiding heeft besloten om de conclusies en aanbevelingen van mevrouw X op 16 februari 2021 binnen de sectie te bespreken en om vervolgens stappen te zetten om te komen tot verbetering. Werknemer heeft in de avond van 16 februari 2021 een e-mailbericht opgesteld, dat hij op 17 februari 2021 aan de sectiegenoten en aan de (plaatsvervangend) teamleider heeft verzonden. Daarin uit hij volgens RSG ongefundeerde kritiek en grovelijke beschuldigingen, op een wijze die onprofessioneel en oncollegiaal is en in strijd is met het beleid binnen RSG. De directeur heeft werknemer naar aanleiding daarvan op 1 maart 2021 bij zich geroepen. Op 12 maart 2021 heeft opnieuw een gesprek plaatsgevonden in aanwezigheid van onder meer mr. Terpstra. Op 19 en 23 maart 2021 heeft mr. Terpstra een herinnering gestuurd aan de afspraak om met een voorstel te komen voor beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Op 24 maart 2021 heeft werknemer laten weten dat hij, met hulp van een mediator, de verhoudingen wil optimaliseren en een oplossing wil bereiken. Op 25 maart 2021 heeft Terpstra laten weten hierover verbaasd te zijn, omdat partijen volgens haar op 12 maart 2021 al tot de conclusie zijn gekomen dat de verhoudingen onherstelbaar zijn beschadigd en dat zij daarom zelf een voorstel zal doen voor het beëindigen van de arbeidsrelatie. Werknemer heeft bij e-mail van 20 april 2021 opnieuw aangegeven dat hij wil terugkeren en hij heeft opnieuw mediation voorgesteld. Bij besluit van 22 april 2021 is RSG ingegaan op de zienswijze van werknemer en heeft hem geschorst voor de duur van de ontbindingsprocedure. RSG heeft aangegeven geen vertrouwen meer te hebben in de arbeidsrelatie en dat er voor mediation geen plaats meer is. RSG verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden op grond van verwijtbaar handelen dan wel een verstoorde arbeidsverhouding of een combinatie van gronden. Werknemer verzoekt onder meer om toekenning van de wettelijke transitievergoeding en van een billijke

vergoeding van € 650.000.

Oordeel

Verwijtbaar handelen

De kern van het geschil is volgens de kantonrechter het e-mailbericht van 17 februari 2021. De kantonrechter stelt voorop dat werknemer hiermee de kritiek intern heeft gehouden. Daarmee is de 'schade' zeer beperkt en ook de onrust kan beperkt zijn gebleven tot de sectie wiskunde. De kantonrechter is verder van oordeel dat de inhoud van het e-mailbericht niet zodanig ernstig is dat sprake is van 'verwijtbaar handelen' in de zin van de wet. Zo houdt het bericht geen strafbare gedraging in, is het bericht niet in strijd met beleid van RSG en ook was niet van tevoren evident dat de inhoud zo grof en ernstig was, dat daaruit voortvloeit dat de arbeidsverhouding niet langer kan voortduren. Werknemer heeft naderhand excuses aangeboden voor de toon en bewoordingen van de e-mail en uitgelegd dat het bericht in een zeer emotionele staat was geschreven. Naar het oordeel van de kantonrechter is de kritiek van werknemer niet over de grens van het toelaatbare gegaan. Gelet op het voorgaande is er onvoldoende grond om te kunnen concluderen dat sprake is van verwijtbaar handelen in de zin van de wet.

Verstoorde arbeidsverhouding

De kantonrechter is wel van oordeel dat sprake is van een duurzaam verstoorde verhouding. De directeur heeft aangegeven geen vertrouwen meer te hebben in een herstel van de verhouding door de toon en inhoud van het e-mailbericht en doordat werknemer achteraf geen excuses heeft willen maken voor de inhoud van het bericht. De directeur heeft zich zeer persoonlijk aangevallen gevoeld. Of dit nu helemaal terecht is of niet, vaststaat dat de arbeidsrelatie tussen de directeur en werknemer daardoor duurzaam verstoord is geraakt. De conclusie is dat de kantonrechter het verzoek van RSG zal toewijzen en de arbeidsovereenkomst dus zal ontbinden wegens een verstoorde arbeidsverhouding. Tevens wordt het verzoek van werknemer om toekenning van de transitievergoeding toegewezen ter hoogte van € 50.873,00.

Billijke vergoeding

De kantonrechter ziet wel reden om aan werknemer een billijke vergoeding toe te kennen. De kantonrechter overweegt dat de directeur zich persoonlijk aangevallen heeft gevoeld door het e-mailbericht van 17 februari 2021 en dat hij daarna geen excuses op dat punt heeft gekregen van werknemer. Op zichzelf is het voorstelbaar dat de directeur zich persoonlijk aangevallen heeft gevoeld door de kritiek van werknemer. Vervolgens heeft de directeur, na het uitblijven van excuses op de inhoud, direct aangestuurd op een einde van de arbeidsrelatie. De vraag is of dat, gelet op alle omstandigheden, gerechtvaardigd was. De kantonrechter overweegt dat de directeur, als directeur van de school, over incasseringsvermogen moet beschikken als het gaat om kritiek van docenten, ook als de kritiek op de persoon en niet alleen op de inhoud is gericht. Gelet op het zeer langdurige dienstverband van werknemer was het niet

gerechtvaardigd om enkel in het versturen van het (in zeer emotionele toestand geschreven) e-mailbericht van 17 februari 2021 en het gesprek daarna, de aanleiding te zien voor een onmiddellijk einde van het dienstverband. Voor zover de kritiek van werknemer op de persoon van de directeur gericht was, had het voor de hand gelegen om mediation te starten en op die manier de verhoudingen te herstellen. Dat de directeur desondanks direct heeft aangestuurd op een einde van de arbeidsrelatie blijkt uit de insteek van de gemachtigde van RSG tijdens het gesprek op 12 maart 2021. De kantonrechter is van oordeel dat uit het voorgaande blijkt dat RSG ten onrechte (enkel) heeft aangestuurd op een einde van de arbeidsovereenkomst. Zij acht deze gang van zaken ernstig verwijtbaar en kent in totaal een billijke vergoeding toe ter hoogte van € 35.000.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 23-07-2021

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2021:3686

Zaaknummer: 8263456 AR VERZ 21-51

Rechters: A. Venema-Dietvorst

Advocaten: J.F.H. Terpstra

Wetsartikelen: 7:686a lid 6 BW, 7:669, derde lid, sub e, BW en 7:673 BW