

RECHTSPRAAK

Werknemer had zich moeten onthouden van uitlatingen over X tegenover leerlingen en collega's, zeker gelet op de gemaakte afspraken. Van verwijtbaar handelen is echter geen sprake.

Feiten

Werknemer is sinds 2 september 1985 in dienst bij SOVON. Op 1 februari 2017 is afgesproken dat de leden van de sectie economie, onder wie werknemer, zich gaan onthouden van commentaar op elkaars functioneren, zowel tegenover elkaar als tegenover derden, behoudens de schoolleiding. Eind 2019 heeft de conrector een e-mail ontvangen van twee leerlingen, die zich door werknemer onheus behandeld voelden bij het maken van hun profielwerkstuk. De conrector heeft deze e-mail op 18 december 2019 met werknemer besproken. Bij brief van 6 februari 2020 heeft SOVON geschreven dat zij het voornemen heeft om werknemer een disciplinaire maatregel op te leggen omdat hij zich richting leerlingen negatief heeft uitgelaten over X. Bij besluit van 18 maart 2020 heeft SOVON aan werknemer een schriftelijke berisping als disciplinaire maatregel opgelegd. In het besluit staat verder dat mediation zal worden ingezet om de relatie tussen werknemer en X te verbeteren en dat de mediation ook is gericht op de vakdidactische meningsverschillen. Na twee gesprekken heeft de mediator het mediationtraject met werknemer beëindigd. Vervolgens hebben meerdere gesprekken plaatsgevonden. Bij brief van 22 juni 2021 heeft SOVON aan werknemer geschreven dat hij bij wijze van ordemaatregel is geschorst tot 21 juli 2021. Bij brief van 14 juli 2021 is dit verlengd voor de duur van de ontbindingsprocedure. SOVON verzoekt in onderhavige procedure onder andere ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens verwijtbaar handelen.

Oordeel

SOVON voert aan dat de redelijke grond voor ontbinding primair is gelegen in de gedragingen van werknemer. De kantonrechter is van oordeel dat werknemer deze gedragingen niet voldoende gemotiveerd heeft betwist. Weliswaar stelt werknemer dat hij maar één keer het woord 'superieur' heeft gebruikt en dat dit telkens wordt aangehaald. Uit de stukken blijkt echter dat werknemer bij diverse gelegenheden heeft gezegd dat zijn manier van lesgeven beter is dan die van X, zodat het niet vreemd is dat het woord 'superieur' verschillende keren wordt aangehaald. De kantonrechter is verder van oordeel dat werknemer zich had moeten onthouden van dergelijke uitlatingen tegenover leerlingen en collega's, dit mede gelet op de in 2017 gemaakte afspraken. Van verwijtbaar handelen is naar oordeel van de kantonrechter echter geen sprake. Wel is sprake van een duurzaam en onherstelbaar verstoorde arbeidsverhouding. Partijen staan lijnrecht tegenover elkaar in hun beleving van het geschil. De conclusie is dat de verstoring van de arbeidsverhouding zodanig is dat van SOVON in

redelijkheid niet kan worden geleverd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Er is dus een redelijke grond voor ontbinding. Aan werknemer wordt een transitievergoeding toegekend.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 26-10-2021

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2021:9948

Zaaknummer: 9349890 / AO VERZ 21-61

Rechters: M.C. van Rijn

Advocaten: B.M. Dijkstra en W. Hovingh

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