

RECHTSPRAAK

Het thuis laten afleggen van een tentamen door een studente levert geen dringende reden op voor ontslag op staande voet.

Feiten

Werkneemster is op 20 augustus 2012 in dienst getreden bij werkgever. Op 20 mei 2019 heeft er e-mailcorrespondentie plaatsgevonden tussen werkneemster en haar studente, waarin kort samengevat de studente uitstel verzoekt voor een herkansing, omdat zij ziek is. Werkneemster bericht aan de studente dat zij – zonder dat ze dit aan iemand mag melden – de herkansing thuisgestuurd krijgt en die vrijdag moet inleveren. In december 2019 heeft er verder een gesprek plaatsgevonden met een andere student waarin wordt gesproken over het cijfer dat die student heeft gehad van een collega van werkneemster, waarbij werkneemster een bepaald cijfer aan de student heeft toegezegd. Bij brief van 20 december 2019 heeft werkgever aan werkneemster bericht dat zij met onmiddellijke ingang is geschorst. Werkgever wilde naar aanleiding van tot haar gekomen informatie een onderzoek doen naar de verdenking dat werkneemster bepaalde studenten niet objectief zou hebben beoordeeld, althans zou hebben beoordeeld ten opzichte van andere studenten. Werkneemster heeft (ongedateerd) schriftelijk bezwaar gemaakt tegen de schorsing. Werkgever heeft de schorsing gehandhaafd. Werkgeefster heeft op 20 januari 2020 een gesprek gehad met zes studenten en in dat gesprek is aangegeven dat andere studenten door werkneemster zouden zijn geholpen goede cijfers te halen. Bij brief d.d. 21 januari 2020 is werkneemster op staande voet ontslagen. Werkneemster heeft daar bezwaar tegen gemaakt. Werkneemster heeft verzocht om het ontslag op staande voet te vernietigen en loon door te betalen. De kantonrechter heeft de vordering toegewezen. Werkgever komt tegen het vonnis in hoger beroep.

Oordeel

Het hof is van oordeel dat het thuis laten maken van de praktijkopdracht (dan wel tentamen) geen dringende reden voor ontslag op staande voet oplevert. Thuis had de studente juist minder mogelijkheden (voor overleg/informatie-inwinning) dan de studenten op school, hetgeen strookt met het gegeven dat de studente het laagste cijfer van de groep heeft gekregen. Dat de studente door het handelen van werkneemster beoordeeld zou zijn is niet vast komen te staan. Voorts acht het hof voldoende aannemelijk dat werkneemster het thuis afleggen van het examen stil wilde houden om precedentwerking te voorkomen. Voor wat betreft de tweede ontslaggrond oordeelt het hof dat niet vast is komen te staan dat werkneemster, ongeacht de prestatie van de student, aan haar een hoog cijfer had toegezegd. Werkneemster heeft verklaard dat zij het cijfer van de studente al vóór de presentatie en de beoordeling daarvan met een 5,5 door haar collega wilde geven. Het ontslag wordt vernietigd. Het subsidiaire

verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst is toegewezen. Aan werknemers komt een transitievergoeding toe en een billijke vergoeding.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 23-12-2021

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2021:3801

Zaaknummer: 200.292.578_01

Rechters: A.P. Zweers-van Vollenhoven, A.L. Bervoets en B. Kloppert

Advocaten: L.H.A.M. Andriessen en A.A. Slager

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW en 7:671b lid 9 sub c BW