

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst wiskundedocent in eerste aanleg ten onrechte ontbonden. Zijn e-mailbericht aan de afdeling was weliswaar kritisch jegens de schoolleiding en een aantal collega's, maar levert geen verstoorde arbeidsverhouding of verwijtbaar handelen op. Herstel arbeidsovereenkomst.

Feiten

Werknemer is sinds 1 augustus 1998 in dienst bij (de rechtsvoorganger van) de Regionale Scholengemeenschap Ter Apel (hierna: RSG), een zelfstandige openbare middelbare school. Zijn laatste functie is docent wiskunde bij het team vmbo (onderbouw). Medio 2020 heeft de schoolleiding geluiden opgevangen dat er binnen de wiskundesectie een gebrek is aan onderling vertrouwen, samenwerking en communicatie. De schoolleiding heeft daarop mevrouw X van een extern bureau ingeschakeld. De schoolleiding heeft besloten om de conclusies en aanbevelingen van mevrouw X op 16 februari 2021 binnen de sectie te bespreken, om vervolgens stappen te zetten om te komen tot verbetering. Werknemer heeft een dag later, op 17 februari 2021, een e-mail aan zijn sectiegenoten en teamleider 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. Tussen partijen hebben vervolgens twee gesprekken plaatsgevonden, waarin onder meer is gesproken over de beëindiging van het dienstverband van werknemer. Op 24 maart 2021 heeft werknemer laten weten dat hij, met hulp van een mediator, de verhoudingen wil optimaliseren en tot een oplossing wil komen. Op 25 maart 2021 heeft RSG 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. In eerste aanleg (zie AR 2021-1093) heeft de kantonrechter het door RSG ingediende ontbindingsverzoek toegewezen op de g-grond, onder toekenning van de transitievergoeding (€ 50.873) en een billijke vergoeding (€ 35.000). Werknemer verzoekt in hoger beroep primair herstel van de arbeidsovereenkomst.

Oordeel

Het hof komt, anders dan de kantonrechter, tot het oordeel dat er geen redelijke grond bestond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst tussen partijen en herstelt de

arbeidsovereenkomst per 1 december 2021 (datum ontbinding). Het hof komt als volgt tot dit oordeel.

Geen ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding

Het hof komt tot het oordeel dat RSG niet voldoende aannemelijk heeft gemaakt dat sprake is van een *ernstig* en *duurzaam* verstoorde arbeidsverhouding. Uit de gedingstukken kan niet worden opgemaakt dat de incidenten die zich vóór medio 2021 rondom werknemer hebben voorgedaan van wezenlijk belang zijn voor de door RSG aangedragen g-grond. Het draait in de correspondentie en het schorsingsbesluit steeds om de verwijten/beschuldigingen die werknemer in zijn e-mailbericht van 17 februari 2021 jegens de schoolleiding en zijn collega's heeft geuit alsmede zijn houding en gedrag nadien. Dat de gedragingen vóór medio 2021 wel de emmer zodanig hadden gevuld dat voornoemde e-mail de druppel was die de emmer deed overlopen, kan niet worden afgeleid uit de gedingstukken. Dat het e-mailbericht zelf heeft geleid tot een onherstelbaar verstoorde arbeidsverhouding is onvoldoende onderbouwd. Blijkens verklaringen van de teamleiders van werknemer staan er geen wezenlijke beletsels aan een terugkeer van werknemer in de weg. Het voorgaande geldt ook voor de werkhouding tussen werknemer en de directeur. Hoewel het hof begrijpt dat deze door de beschuldigingen van werknemer onder druk is komen te staan, is ook hier geen sprake van een ernstige en duurzame verstoring van de verhoudingen. Bovendien heeft werknemer medio maart 2021 zijn excuses gemaakt voor zijn felle bewoordingen en het vereiste zelfinzicht getoond dat hij het e-mailbericht wellicht niet had moeten versturen. Het hof acht verder relevant dat werknemer al 23 jaar in dienst is en doorgaans goed functioneerde. Er is geen sprake van een voldragen g-grond.

Geen sprake van verwijtbaar handelen werknemer

Ook ten aanzien van de door RSG aangedragen e-grond kunnen de incidenten van vóór medio 2021 niet worden betrokken. Daarmee treft de e-grond hetzelfde lot als de g-grond; de inhoud van het e-mailbericht is weliswaar kritisch jegens de schoolleiding en een aantal collega's, maar niet zodanig ernstig dat sprake is van 'verwijtbaar handelen'. Van een voldragen i-grond (combinatie e- en g-grond) is evenmin sprake.

Conclusie

Het hof herstelt de arbeidsovereenkomst tussen partijen per datum ontbinding (1 december 2021). RSG wordt veroordeeld tot (door)betaling van loon vanaf 1 december 2021.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 28-02-2022

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2022:1533

Zaaknummer: 200.301.432/01

Rechters: M. Willemse, O.E. Mulder en R.S. de Vries

Advocaten: G. Wind en J.F.H. Terpstra

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 sub e BW, 7:66g lid 3 sub g BW, 7:66g lid 3 sub i BW, 7:671b BW en 7:683 BW