

RECHTSPRAAK

Werkgever verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst na een fysiek incident van werknemer met een leerling. De ontbinding wordt afgewezen. Geen ernstig verwijtbaar handelen dat ontbinding rechtvaardigt. Onvoldoende herplaatsingsinspanningen.

Feiten

Werknemer is sinds 1986 in dienst van Stichting Openbaar Onderwijs Zwolle en Regio (hierna: OOOZ). De laatste jaren werkt werknemer als groeps- en vakleerkracht op de Ambelt in Zwolle. Dit is een school voor speciaal (voortgezet) onderwijs en heeft als doelgroep kinderen met gedragsproblemen of (psychiatrische) stoornissen). Op 6 december 2021 heeft er een incident plaatsgevonden waarbij werknemer fysiek heeft gereageerd op een leerling. Werknemer zou de leerling met zijn hand in het gezicht hebben geslagen. Werknemer heeft vervolgens nagelaten de moeder van de leerling en zijn leidinggevende direct op de hoogte te stellen. Het incident is tweemaal met werknemer besproken. Daarna heeft OOOZ het besluit genomen om werknemer te schorsen. OOOZ verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens ernstig verwijtbaar handelen van werknemer (e-grond), dan wel een verstoorde arbeidsverhouding (g-grond).

Oordeel

E-grond

OOOZ heeft naar het oordeel van de kantonrechter voldoende aannemelijk gemaakt dat werknemer de leerling daadwerkelijk heeft geslagen. De kantonrechter meent dat er sprake is van een stellig af te keuren fysieke reactie van een leerkracht op een leerling. Het is een incident dat niet had mogen plaatsvinden en waarvoor geen excuus is, gelet op de ongelijke machtsverhouding tussen leerkracht en leerling. Maar dit was ook een eenmalig incident van een werknemer met 35 jaar onderwijservaring en goede staat van dienst. Werknemer heeft berouw getoond en de leerling lijkt er ook niet al te erg door aangedaan. Bovendien heeft werknemer direct zijn excuses aan de leerling aangeboden. Werknemer heeft ook duidelijk gemaakt dat hij niet wist wat hem overkwam, dat hij ervan schrok en meteen inzag dat dit niet had mogen gebeuren. De kantonrechter is van mening dat werknemer te lang heeft gewacht met het melden van het incident. Het ligt in een dergelijke situatie voor de hand dat werknemer dit meldt bij zijn leidinggevende. Al vanaf de eerste gesprekken met werknemer zag OOOZ geen andere uitkomst dan beëindiging van het dienstverband en zij heeft geen andere maatregel overwogen. Al met al is de kantonrechter van oordeel dat het verwijtbare handelen van werknemer niet onverbiddelijk leidt tot de conclusie dat het van OOOZ niet kan

worden gevergd de arbeidsovereenkomst voort te laten duren.

G-grond

De arbeidsrelatie tussen partijen is verstoord. OOO neemt werknemer kwalijk dat hij het incident bagatelliseert en externaliseert. Werknemer is door de werkwijze van OOO na het incident ook het vertrouwen in een harmonieuze samenwerking kwijt. OOO heeft echter onvoldoende onderbouwd dat herplaatsing niet mogelijk is of in de rede ligt. De kantonrechter kan zich voorstellen dat werknemer niet terug kan keren naar de Ambelt in Zwolle, maar onder OOO vallen 38 scholen en werknemer oefent een beroep uit waarin schaarste is. OOO heeft ook onterecht in de beoordeling van de herplaatsingsmogelijkheden laten meewegen dat er sprake zou zijn van herhaaldelijk fysiek handelen jegens leerlingen. Op 25 november 2019 heeft namelijk een incident plaatsgevonden waarbij werknemer handelde uit zelfverdediging. Het is volgens de kantonrechter niet eerlijk om te spreken van herhaaldelijk fysiek handelen jegens leerlingen. Er is dan ook geen sprake van een noodzaak om werknemer te herplaatsen in een vacature waarbij direct leerlingencontact uitgesloten is. OOO heeft onvoldoende aan haar herplaatsingsinspanningen voldaan. Het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 05-04-2022

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2022:934

Zaaknummer: 9672968 \ EJ VERZ 22-47

Rechters: A.M. Koene

Advocaten: S.P.A. Bollen en T. Bouwman-Huisman

Wetsartikelen: 7:66g lid 1 en 3 BW