

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst van werknemer door arbeidsconflict met bestuur van de school. Herplaatsing ligt niet in de rede omdat werknemer voor elke functie onder het gezag van het bestuur valt.

Feiten

Werknemer is sinds 1 juni 2018 in dienst van de Stichting Islamitisch Onderwijs Nederland (hierna: SIO) in de functie van beleidsmedewerker Onderwijs en Kwaliteit op het Cornelius Haga Lyceum te Amsterdam. In het voorjaar van 2020 is een ernstige bestuurscrisis ontstaan tussen de voorzitter van het bestuur enerzijds en de secretaris en directeur-bestuurder anderzijds. De directeur-bestuurder is een broer van werknemer. Werknemer heeft zich op 12 juni 2020 ziek gemeld bij SIO en is een re-integratietraject ingegaan. SIO verzoekt om ontbinding van de arbeidsovereenkomst primair op grond van een verstoorde arbeidsverhouding, subsidiair op grond van omstandigheden die zodanig van aard zijn dat van SIO niet meer in redelijkheid kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren en meer subsidiair op grond van een combinatie van deze gronden. Volgens SIO ziet werknemer zich als medeoprichter van de school en deelt hij de visie van zijn broer over de koers die de school moet varen. Werknemer meent dat het bestuur onrechtmatig zit, wanbeheer voert en de school in de afgrond stort. Hij heeft tevergeefs mediation geprobeerd. Sinds februari 2022 verricht werknemer 32 uur administratief werk bij een andere werkgever. Werknemer heeft voldoende functionele mogelijkheden en is geschikt voor zijn eigen werk. De situatie is al twee jaar ongewijzigd, terwijl SIO alles heeft gedaan om de verhoudingen weer goed te krijgen. Meer subsidiair stelt SIO dat het beleid van de school wezenlijk verschilt van het beleid van het huidige bestuur. Werknemer heeft meerdere keren gezegd dat beleid niet te willen steunen. Dit verschil van inzicht leidt tot een volstrekt onwerkbare situatie. Herplaatsing ligt niet in de rede. Werknemer heeft verweer gevoerd en verzocht om een billijke vergoeding.

Oordeel

Werknemer voert aan dat hij nog ziek is en dat de arbeidsovereenkomst daarom niet ontbonden kan worden. Ook wil werknemer terugkeren naar de school zodra dat mogelijk is. Uit de overgelegde stukken volgt dat werknemer echter geen beperkingen heeft en dat hij geschikt is voor het verrichten van zijn eigen werkzaamheden. Van een opzegverbod als bedoeld in artikel 7:670 lid 1 BW is daarom geen sprake. Werknemer beaamt dat hij vanwege het ontstane arbeidsconflict niet kan terugkeren naar het Cornelius Haga Lyceum. Dat sprake is van een structureel verstoorde arbeidsverhouding staat daarmee vast. Het Cornelius Haga Lyceum is een kleine organisatie en voor elke functie zou werknemer onder het gezag van het

bestuur vallen, waarmee juist een conflict bestaat. Daarom is een redelijke grond voor ontbinding aanwezig. Herplaatsing van werknemer is niet mogelijk. Werknemer heeft recht op een transitievergoeding. Het is niet gebleken dat SIO ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Daarom wordt het verzoek tot toekenning van een billijke vergoeding afgewezen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 24-10-2022

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2022:6191

Zaaknummer: 10076565 EA VERZ 22-522

Rechters: C.W. Inden

Advocaten: P.A.A. Lelijveld en mr. J.L.N. van Mierlo

Wetsartikelen: 7:668 lid 3 sub g BW en 7:670 lid 1 BW