

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst van docent op de g-grond met toekenning van een billijke vergoeding. Werkgever heeft ernstig verwijtbaar gehandeld door diens handelen nadat de bestuursrechter werknemer in het gelijk heeft gesteld. Geen geldig strafontslag.

Feiten

Werknemer is op 1 augustus 2012 in dienst getreden van Stichting Onderwijsgroep Amersfoort (hierna: Onderwijsgroep). Op het dienstverband is de CAO VO van toepassing. Werknemer heeft samen met zijn vrouw vanaf januari 2018 een vennootschap onder firma. Deze onderneming houdt zich bezig met verschillende soorten dienstverlening met betrekking tot studieachterstand of studievoortgang. Bij besluit van 29 juli 2019 heeft de Onderwijsgroep aan werknemer wegens plichtsverzuim, in het ontslagbesluit omschreven als ‘examenfraude’, met ingang van 1 augustus 2019 strafontslag verleend. Enkele maanden na het strafontslag is werknemer als zzp'er les gaan geven. Bij uitspraak van 19 maart 2021 heeft de rechtbank Midden-Nederland, sector bestuursrecht, als ambtenarenrechter het beroep van werknemer gegrond verklaard en het ontslagbesluit herroepen, omdat – samengevat – van examenfraude geen sprake is geweest. Bij e-mail van 23 maart 2021 schrijft de gemachtigde van werknemer onder meer dat werknemer beschikbaar is om de werkzaamheden te hervatten. Op 15 juni 2021 heeft Onderwijsgroep hoger beroep tegen de uitspraak van de rechtbank ingesteld bij de Centrale Raad van Beroep. Na intakegesprekken hebben op 22 juli 2021 en 24 augustus 2021 mediationgesprekken plaatsgevonden. Partijen hebben geen overeenstemming bereikt. Nadat de Onderwijsgroep hem vervolgens had uitgenodigd voor een gesprek over een mogelijke overplaatsing naar een andere school heeft werknemer zich op 14 november 2021 ziek gemeld met spanningsklachten. Op 16 november 2021 heeft de bedrijfsarts geoordeeld dat werknemer wegens ziekte niet tot het verrichten van de bedongen arbeid in staat was. Eind 2021-begin 2022 heeft werknemer zijn leraarswerkzaamheden in de eigen onderneming hervat. Voor de Onderwijsgroep heeft werknemer niet meer gewerkt. Op 14 april 2022 heeft de Centrale Raad van Beroep de uitspraak van de bestuursrechter bevestigd, omdat (kort gezegd) werknemer zich niet aan plichtsverzuim heeft schuldig gemaakt. Sindsdien heeft werknemer bij de Onderwijsgroep aangedrongen op rehabilitatie en werkhervatting. Daartoe is de Onderwijsgroep niet overgegaan. Op 6 oktober 2022 is een plan van aanpak inzake re-integratie ondertekend door beide partijen. In hoger beroep gaat het in de kern om de vraag of, anders dan de kantonrechter heeft geoordeeld, de arbeidsovereenkomst alsnog dient te worden beëindigd op de zogenoemde g-grond en of werknemer aanspraak kan maken op onder meer een billijke vergoeding.

Oordeel

Ontbinding

Het hof is, mede gelet op het verhandelde ter zitting van het hof, van oordeel dat de arbeidsrelatie (inmiddels) inderdaad ernstig en duurzaam is verstoord. Dit erkent ook werknemer. Werknemer hoopt echter dat dit nog te herstellen is en dat hij zo – door terugkeer op de werkvloer met geheven hoofd – alsnog eerherstel in de meest praktische zin kan bereiken. Het hof ziet voor een dergelijke hoopvolle verwachting (veel) te weinig aanknopingspunten. Na een kennelijk onberispelijk arbeidsverleden van werknemer gedurende een aantal jaren, is sprake geweest van een incident in de lerarenkamer op 21 juni 2019 waarbij werknemer als docent een examenvraag van een student heeft goedgekeurd. Tot die goedkeuring was hij formeel bevoegd – zoals hij onvoldoende bestreden heeft aangevoerd – en hij heeft er voorts terecht op gewezen dat verschillende antwoorden mogelijk waren. Desondanks is de school van oordeel geweest dat hij dat niet eenzijdig had mogen doen, ook niet in weerwil van de opvatting van de examensecretaris. Dit heeft geleid tot een, achteraf tamelijk onbegrijpelijke, escalatie en een ernstige crisis in de samenwerking, omdat Onderwijsgroep van meet af aan het handelen van werknemer heeft geplaast in een integriteitskader waarbij zij werknemer heeft verweten examenfraude te hebben gepleegd. Onderwijsgroep heeft deze beschuldiging van fraude gebruikt als grond voor strafontslag, wat temeer diffamerend was voor werknemer als docent. Onderwijsgroep heeft haar standpunt tot en met het administratiefrechtelijk hoger beroep volgehouden. Van een loyale uitvoering van de bestuursrechtelijke uitspraken waarbij het ontslag is vernietigd, is het hof ook daarna niet gebleken. Het gerechtshof constateerde zelf dat de escalatie door Onderwijsgroep tot en met de mondelinge behandeling in hoger beroep is voortgezet nu Onderwijsgroep onaangekondigd, en zonder dat werknemer dan wel zijn raadvrouw of het hof daarvan op de hoogte was gesteld, de directeur van de school Nautilus – waar werknemer thans al enige tijd vanuit zijn onderneming werkzaam is – als informant ter zitting heeft meegebracht, wat de verhoudingen ook op dat moment ernstig op scherp heeft gezet. De omstandigheid dat partijen thans doende zijn met een plan van aanpak inzake re-integratie maakt dit oordeel niet anders, want de overige omstandigheden duiden onmiskenbaar op een ernstige en duurzame verstoring van de arbeidsrelatie. Het hof betreft daarbij dat de omstandigheid dat de ziekmelding van werknemer op 14 november 2021, nadat hij door Onderwijsgroep was uitgenodigd voor een gesprek over re-integratie/werkhervatting, door Onderwijsgroep is opgevat als werkweigering, zoals ook ter zitting van het hof nog aangeduid. Ook dat wijst niet op een positieve benadering. Het hof kan dat alles niet zien als een oprechte poging om na de uitspraken van de bestuursrechter, waarin werknemer volledig in het gelijk is gesteld, op loyale wijze te streven naar rehabilitatie van werknemer en naar diens werkhervatting. Dat betekent dat hoezeer werknemer ook hoopt dat de verhoudingen nog hersteld kunnen worden, door toedoen van Onderwijsgroep de verhoudingen (in elk geval inmiddels) ernstig en duurzaam zijn verstoord en dat een reële, werkbare verbetering niet te verwachten is, zodat het hof geen andere optie ziet dan een einde te maken aan de arbeidsovereenkomst. Het hof overweegt dat de omstandigheid dat de werkgever een verwijt kan worden gemaakt van de

verstoring van de arbeidsverhouding niet in de weg hoeft te staan aan een ontbinding op de grond.

Billijke vergoeding

Het hof is van oordeel dat Onderwijsgroep ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Het hof betreft bij het bepalen van de omvang van de billijke vergoeding de gevolgen voor de werknemer van het verlies van de arbeidsovereenkomst voor zover deze zijn toe te rekenen aan het ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever. Gelet op de verwikkelingen ter zitting is het zelfs de vraag of werknemer zijn tijdelijke functie bij Nautilus kan behouden. Het hof is van oordeel dat werknemer nog ten minste een jaar werkzaam had kunnen zijn bij Onderwijsgroep, zodat dit aansluit bij het verzoek van werknemer dat ook uitgaat van een jaarsalaris c.a. Het hof ziet geen aanleiding om de billijke vergoeding te beperken. Ook de omstandigheid dat werknemer aanspraak kan maken op de transitievergoeding, staat daaraan niet in de weg. Hiervoor is reeds in een ander verband geoordeeld dat werknemer niet kan worden verweten dat hij zich in november 2021 heeft ziek gemeld en dat van werkweigering geen sprake is geweest.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 21-11-2022

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2022:9972

Zaaknummer: 200.312.703

Rechters: M.F.J.N. van Osch, K. Mans en R.J. Dil

Advocaten: M. Hille Ris Lambers en H.A.A. Berendsen

Wetsartikelen: 7:699 lid 3 sub g BW, 7:671b BW, 7:680a BW, 7:680a BW en 7:683 BW