

RECHTSPRAAK

Leraar basisonderwijs beticht van grensoverschrijdend gedrag. Er zijn afspraken gemaakt tussen de leraar en de onderwijsstichting, waarbij de leraar tijdelijk is vrijgesteld van werk en vervolgens is herplaatst binnen de onderwijsstichting. De leraar vraagt om schadevergoeding wegens imagoschade en studievertraging. Vorderingen afgewezen.

Feiten

Werknemer is docent (in opleiding) in het basisonderwijs en werkzaam voor de Stichting Openbaar Onderwijs Zwolle en Regio (hierna: OOOZ). In het schooljaar 2021/2022 heeft werknemer op basis van een arbeidsovereenkomst één dag per week lesgegeven aan groep 8. Op de andere dagen van de week stond een collega voor deze klas. Op 7 september 2021 heeft deze collega van een aantal leerlingen van groep 8 te horen gekregen dat zij zich onveilig voelen bij werknemer. De leerlingen beklagden zich onder meer over “kietelmomenten” en het uit het raam gooien van een schoen van een leerling. De collega heeft dit gemeld bij de toenmalige directeur, die vervolgens met de leerlingen van groep 8 heeft gesproken, waarna werknemer is uitgenodigd voor een gesprek op 8 september 2021. Naar aanleiding van dit gesprek is besloten werknemer niet meer aan het werk te laten gaan en dat er een volgend gesprek zou gaan plaatsvinden over de vervolgstappen. OOOZ heeft vervolgens aan de ouders een brief gestuurd met daarin de mededeling dat werknemer - gelet op zijn gedrag - niet meer op deze locatie terug zal keren. OOOZ geeft werknemer een tweede kans door hem de mogelijkheid te bieden zijn arbeidsovereenkomst op een andere school voort te zetten. Werknemer stemt hiermee in mits wordt bevestigd dat hij vanaf 8 september 2021 is vrijgesteld van werk met behoud van salaris. OOOZ bevestigt dit. Op 7 oktober 2021 doet OOOZ een werkhervattingsvoorstel. Bij brief van 11 oktober 2021 heeft werknemer op dit voorstel gereageerd. Hij geeft hierin aan dat OOOZ nog geen concreet voorstel heeft gedaan. Verder stelt hij zich op het standpunt dat OOOZ onrechtmatig jegens hem heeft gehandeld en sommeert hij OOOZ tot rectificatie over te gaan en tot betaling van verschillende bedragen aan schadevergoeding. Volgens OOOZ is van onrechtmatig handelen geen sprake. Werknemer doet een tekstvoorstel voor rectificatie, waarop een tegenvoorstel van OOOZ volgt. Per januari 2022 is werknemer weer op een andere locatie begonnen en is er een vaststellingsovereenkomst gesloten met betrekking tot de herplaatsing. Werknemer vordert onder meer veroordeling van OOOZ tot betaling van een bedrag van € 552 aan collegegeld en een bedrag van € 9.282,60 aan gederfd salaris wegens opgelopen studievertraging, een bedrag van € 7.500 vanwege imagoschade, met veroordeling van OOOZ in de volledige proceskosten, die € 10.127,70 bedragen.

Oordeel

Naar het oordeel van de kantonrechter gaat het in de kern om de vraag of OOO onrechtmatig jegens werknemer heeft gehandeld, en zo ja, of OOO gehouden is tot het betalen van schadevergoeding. Volgens werknemer heeft OOO onrechtmatig jegens hem gehandeld door hem ten onrechte te schorsen, vanwege onzorgvuldige en onvolledige informatieverstrekking en vanwege de door OOO over hem verstuurde brief.

Onterechte schorsing?

Van een onrechtmatige schorsing is naar het oordeel van de kantonrechter geen sprake. OOO had op basis van de signalen die zij over het functioneren van werknemer had ontvangen, voldoende aanleiding om met hem het gesprek aan te gaan. Alleen al het instellen van een "kietelmoment" (waar de leerkracht kennelijk ook aan deelneemt) gaf, zoals werknemer had moeten begrijpen, daar aanleiding toe. Het heeft naar het oordeel van de kantonrechter geen verdere uitleg nodig dat daarmee zachtst gezegd de grens van het professioneel toelaatbare werd opgezocht. Ook gaven die signalen OOO voldoende aanleiding om werknemer vervolgens naar huis te sturen. Anders dan werknemer meent, moet dit niet als een disciplinaire schorsing, maar als een ordemaatregel worden gekwalificeerd.

Onzorgvuldige/onvolledige informatievoorziening en schade

Werknemer heeft zich op het standpunt gesteld dat OOO onzorgvuldig jegens hem heeft gehandeld doordat er aan de kant van OOO sprake is geweest van een onzorgvuldige en onvolledige informatievoorziening. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft werknemer onvoldoende onderbouwd dat OOO met betrekking tot de informatieverstrekking in zijn richting een verwijt kan worden gemaakt. Hoewel aan werknemer moet worden toegegeven dat OOO - zoals zij zelf ook erkent - wat overhaast heeft gehandeld, maakt dat haar handelen nog niet onrechtmatig. Er is slechts sprake van een onzorgvuldige redigeren van de inhoud van de aan de ouders gerichte brief. Vervolgens ligt de vraag voor of OOO werknemer daarmee schade heeft berokkend. De stelling van werknemer dat hij door toedoen van OOO in het afronden van zijn studie is belemmerd en carrièrekansen c.q. inkomsten heeft gemist wordt door de kantonrechter niet gevolgd, omdat een en ander niet aan OOO kan worden verweten.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 21-02-2023

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2023:1006

Zaaknummer: 9950549 \ CV EXPL 22-2204

Rechters: A.M. Koene

Advocaten: M. de Jong en S.P.A. Bollen

Wetsartikelen: 21 Rv, 7:625 BW