

RECHTSPRAAK

Ontbinding wegens verstoorde arbeidsrelatie afgewezen. Partijen (school en docent) worden in staat geacht de verhoudingen te verbeteren.

Feiten

Werknemer is sinds het schooljaar 2017/2018 verbonden aan de onderwijsinstelling (hierna: verzoekster) als docent economie en wiskunde. Verzoekster is een onderwijsinstelling voor reformatorisch middelbaar onderwijs. Werknemer is lid van de Medezeggenschapsraad (hierna: MR). In de vergadering van 15 december 2022 heeft werknemer een opmerking geplaatst ten aanzien van de verdeling van NPO-gelden en de positie van het vmbo. Naar aanleiding hiervan is hij door een van de bestuurders van het college van bestuur op gesprek gevraagd. Dat gesprek heeft 19 december 2022 plaatsgevonden. De bestuurder heeft van het gesprek een gespreksverslag gemaakt en heeft dit aan werknemer toegezonden, die het voorzien van commentaar heeft teruggestuurd. Op 20 december 2022 is er op verzoek van werknemer een gesprek geweest met zijn directeur. Hiervan is door de directeur een verslag gemaakt, dat eveneens door werknemer van commentaar is voorzien. Op 16 januari 2023 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen de bestuurder, de directeur en werknemer in aanwezigheid van de vertrouwenspersoon. Op 19 januari 2023 is een MR-vergadering gehouden, waaraan werknemer deelnam. Op 30 januari 2023 ontving werknemer een uitgebreide schriftelijke waarschuwing, waarop werknemer reageerde door aan te geven dat hij zich niet herkent in het van hem geschetste beeld en dat juist hij degene is die zich niet veilig voelt in de school door de manier waarop hij wordt neergezet en door de reacties van het bestuur. Ook heeft hij gewezen op de juridische positie van een MR-lid en betwist hij dat afgesproken is dat er een verplichte coaching volgt. De situatie leidt ertoe dat werknemer op non-actief wordt gesteld. Werknemer treft het verwijt door het doen van uitlatingen mensen te kwetsen, onrust en ruis in de school te veroorzaken en enige zelfreflectie te missen. Mediation biedt geen oplossing. Verzoekster verzoekt primair ontbinding op de g-grond. Werknemer verzoekt de ontbinding af te wijzen, waarbij hij onder meer verwijst naar het opzegverbod wegens het lidmaatschap van de MR.

Oordeel

Partijen zijn het erover eens dat werknemer een vakbekwaam docent is. Met de pedagogische en vakinhoudelijke kant van zijn werk is niets mis en verzoekster zou hem daarom graag als docent hebben behouden. De reden voor het ontbindingsverzoek ligt dan ook niet in de inhoud van het werk, maar heeft betrekking op de ernstig verstoorde arbeidsrelatie, die volgens verzoekster onherstelbaar is. De kern van de zaak betreft het door verzoekster

gestelde communicatiepatroon van werknemer waarbij hij praat óver mensen in plaats van mét mensen en de wijze waarop dit de afgelopen maanden tot een escalerend conflict heeft geleid. Werknemer betwist dat zijn wijze van communiceren een probleem is en eveneens dat sprake zou zijn van een patroon daarin. Uiteraard spreekt hij wel eens over een ander, zoals dat in gesprekken met collega's gebeurt, maar niet op een negatieve of onoorbare manier. Naar het oordeel van de kantonrechter moet bij een gemotiveerde betwisting van de stellingen verzoekster haar stellingen voldoende met feiten onderbouwen en, zo nodig, bewijs daarvan leveren. Over de periode tot december 2022 heeft verzoekster vrijwel geen concrete voorbeelden genoemd die haar stellingen onderbouwen. De door verzoekster genoemde voorbeelden zien allemaal op een periode van enkele maanden, namelijk vanaf de MR-vergadering van 15 december 2022 tot en met de op non-actiefstelling in maart 2023 en wijzen niet op een eerder bestaande gedragslijn of patroon, maar op een op dat moment ontstaan conflict. De verdere verslechtering in de onderlinge verstandhouding kan verklaard worden uit het over en weer bestaande gevoel van eigen gelijk en miskenning door de ander, waarbij beide partijen het belang van de school meenden te dienen en zichzelf als slachtoffer van de situatie beschouwen. Tegelijk blijkt van een bereidheid om er uit te komen, maar onmacht om daarbij de impasse te doorbreken. Ook de mediation heeft dit niet kunnen bewerkstelligen. Het is evident dat er thans sprake is van een ernstig verstoorde arbeidsrelatie. Nu ter zitting enerzijds verzoekster heeft uitgesproken dat zij werknemer als docent graag had willen behouden voor de school en dat zij op zich geen probleem heeft met een kritisch MR-geluid en anderzijds werknemer bereid is om via coaching zicht te krijgen op de impact van zijn communicatie, kan niet op voorhand uitgesloten worden dat er verbetering in de verhoudingen mogelijk is. De arbeidsrelatie is niet zozeer verstoord dat van verzoekster in redelijkheid niet zou kunnen worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. De tweede grond voor het ontbindingsverzoek ligt in een disfunctioneren en de derde grond in een combinatie van twee niet voldragen gronden. Deze beide gronden kunnen naar het oordeel van de kantonrechter het verzoek niet dragen. Het is aan partijen om in onderling overleg, mogelijk met hulp van een (andere) mediator, en op korte termijn te beginnen met een verbetering van de arbeidsrelatie en een vervolg te geven aan de bestaande arbeidsovereenkomst. De kantonrechter gelast verzoekster om de arbeidsovereenkomst met werknemer op de gebruikelijke wijze voort te zetten en toe te werken naar een hervatting van de feitelijke werkzaamheden op zo kort mogelijke termijn, in elk geval direct na de herfstvakantie.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 18-09-2023

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2023:5238

Zaaknummer: 1051710

Rechters: M. Engelbert-Clarenbeek

Advocaten: A. Klaassen en G. van den Bosch

Wetsartikelen: 7:670 lid 4 BW, 7:669 lid 3 sub g, d en i BW;