

RECHTSPRAAK

Het hof is van oordeel dat er geen verband is tussen het opzegverbod tijdens ziekte en het ontbindingsverzoek. Werknemer heeft ernstig verwijtbaar gehandeld zodat de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden.*Feiten*

Werknemer is op 1 april 1998 in dienst getreden bij werkgever, een onderwijsstichting. In de periode van 23 januari 2023 tot en met 3 februari 2023 zijn in groep 7 en 8 Cito-toetsen afgenomen. Werknemer heeft deze toetsen in de week daarna nagekeken en ingevoerd in het (digitale) leerlingvolgsysteem. Omdat de ingevoerde resultaten van deze toets (ver) boven verwachting lagen, heeft werkgever op 9 februari 2023 aan werknemer (mondeling) medegedeeld dat een nadere controle zou plaatsvinden. Op 10 februari 2023 heeft werkgever werknemer tussentijds (schriftelijk) geïnformeerd over de stand van zaken van de controle. In 53 Cito-toetsen van twee verschillende leergebieden waren 170 foutieve antwoorden niet als fout aangemerkt door werknemer. Op 11 februari 2023 heeft werknemer zich ziek gemeld. Werknemer is meermaals gehoord over de geconstateerde fouten in de Cito-toetsen. Op 17 april 2023 hebben de ouders van drie leerlingen gemeld dat werknemer (met name) via sociale media contacten onderhield met deze meisjes. Werkgever verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst ontbonden op de grond vanwege ernstig verwijtbaar handelen. Werknemer heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Werknemer bestrijdt het oordeel van de kantonrechter dat het opzegverbod tijdens ziekte niet in de weg staat aan de verzochte ontbinding. Werknemer stelt – kort gezegd – dat hij al geruime tijd vóór 11 februari 2023 (zijn ziekmelding) ziek was en (psychische) beperkingen ondervond, dat er een oorzakelijk verband bestaat tussen zijn handelwijze en zijn (psychische) beperkingen. Het opzegverbod is volgens werknemer van toepassing. Het hof is van oordeel dat werknemer niet (voldoende) heeft onderbouwd dat hij al vóór 11 februari 2023 ziek was. Werkgever heeft aangevoerd dat werknemer zijn (vermeende) ziekte niet had onderbouwd. Gelet op die betwisting (en vanwege het feit dat werknemer zich in de betreffende periode niet heeft ziek gemeld en ook anderszins geen beperkingen heeft gemeld) had van werknemer mogen worden verlangd dat hij nadere documentatie had overgelegd (daarop zal hierna nader worden ingegaan). Werknemer onderbouwt zijn standpunt omtrent de aanwezigheid van ziekte vóór 11 februari 2023 met twee probleemanalyses van de bedrijfsarts, met een verklaring van de huisarts en met een verklaring van een sociaal-

psychiatrisch verpleegkundige, maar daaruit blijkt volgens het hof onvoldoende dat werknemer voor 11 februari 2023 ziek was. Het hof is dan ook van oordeel dat de omstandigheden die aan het ontbindingsverzoek ten grondslag zijn gelegd, die op zichzelf voldoende zijn voor een voldragen ontslaggrond, zich volledig laten abstraheren van de ziekte van werknemer. Artikel 7:671b lid 6 onderdeel a BW is van toepassing en het opzegverbod staat niet aan de (verzochte) ontbinding in de weg. Werknemer wordt in het kader van de ontbinding verweten dat hij bij het nakijken van de Cito-toetsen in februari 2023 honderden foute antwoorden heeft laten staan en leerlingen tijdens de Cito-toetsen in januari 2023 heeft geholpen en het onvoldoende professionele afstand houden in het contact met de leerlingen en het daarbij overschrijden van de grenzen van het toelaatbare. Volgens werknemer is dit niet verwijtbaar, omdat hij toen kampte met medische beperkingen. Dit is echter onvoldoende onderbouwd. Het hof rekent het werknemer zwaar aan dat hij van een paar leerlingen onvoldoende (professionele) afstand heeft gehouden. Werknemer heeft erkend dat hij via een 'ghost'-account contact heeft onderhouden met twee leerlingen, vanwege hun onveilige thuissituatie. Werkgever heeft daarover (onder meer) aangevoerd dat werknemer in strijd met de daarvoor geldende afspraken, daarvan geen melding heeft gedaan in het leerlingvolgsysteem. Ook heeft werknemer erkend dat hij tijdens zijn schorsing is benaderd door twee leerlingen om buiten school een afspraak te maken en dat hij erop heeft aangedrongen de afspraak door te laten gaan toen de leerlingen zelf dat niet meer wilden. Het gebrek aan professionele afstand blijkt ook uit het feit dat werkgever aan werknemer had gevraagd om niet met anderen over het onderzoek naar de Cito-toetsen te spreken, maar werknemer in weerwil daarvan hierover met leerlingen heeft gesproken en aan hen heeft gevraagd om daar niets over te zeggen. Op grond van de hiervoor beoordeelde verwijten die werkgever werknemer maakt, is het hof van oordeel dat werknemer verwijtbaar heeft gehandeld. De ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de kantonrechter op de e-grond is terecht en blijft in stand.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 11-04-2024

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2024:1250

Zaaknummer: 200.333.993_01

Rechters: M. van Ham, M. van der Schoor en A.E. Bos

Advocaten: E. Roosmalen en N.G.N. Laumen

Wetsartikelen: 7:670a lid 6 BW en 7:669 BW