

RECHTSPRAAK

Arbeidsverhouding tussen leraar met kritische blik en kleinschalige school is weliswaar verstoord, maar nog niet duurzaam. Partijen moeten hun uiterste best doen weer harmonieus te gaan samenwerken. Kantonrechter geeft beide partijen instructies hoe tot verbetering van verhoudingen te komen.

Feiten

Werknemer is sinds 1 augustus 2009 als leraar voortgezet onderwijs werkzaam op een kleinschalige school (hierna: werkgeefster). Sinds juni 2022 is werknemer lid van de medezeggenschapsraad. Werknemer heeft begin september 2023 een artikel gepubliceerd in de Volkskrant over telefoongebruik op school. De rector heeft tegen werknemer gezegd dat hij het artikel tendentiekus, oncollegiaal en beschadigend vindt. De rector heeft werknemer eind december 2023 gewaarschuwd dat hij de werkgroep telefoonbeleid hindert door zijn e-mailbericht van 15 december 2023 aan alle medewerkers en leerlingen. Vervolgens is mediation opgestart. In april 2024 publiceerde Trouw een artikel van werknemer over het aanbrengen van focus in het onderwijs. Half april 2024 blijkt dat de mediation geen resultaat heeft gehad en de samenwerking niet is verbeterd. De rector heeft op 12 juni 2024 het besluit genomen om werknemer te schorsen. Werkgeefster verzoekt de arbeidsovereenkomst tussen partijen te ontbinden vanwege een verstoorde arbeidsverhouding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer kenschetst zichzelf als een leraar met een kritische blik en hij benadrukte op de zitting het belang van het vrije woord. Het is naar het oordeel van de kantonrechter op zichzelf juist dat er vrijheid van meningsuiting bestaat, maar dit recht is niet onbegrensd. Vast staat dat de schoolleiding en een aantal collega's en teamleiders het optreden van werknemer als zo storend hebben ervaren, dat er in de kleinschalige school twee 'kampen' lijken te zijn ontstaan, waarbij een aantal leraren werknemer openlijk steunen. Dit is niet goed voor het doel van de organisatie, te weten onderwijs geven aan de leerlingen, dus dat moet ophouden. De schoolleiding heeft het nodige geprobeerd om het roer om te gooien, zoals gesprekken, een coach en mediation, maar dat heeft niet geholpen. Toch denkt de kantonrechter dat er nog mogelijkheden zijn het tij te keren. Beide partijen moeten hun uiterste best doen weer harmonieus te gaan samenwerken. Werknemer heeft kennelijk (informele) leiderscapaciteiten. Die kan hij inzetten om de tegenstellingen weg te nemen. Een coach kan hem helpen meer inzicht te krijgen in de impact van zijn uitlatingen en gedragingen. Van de schoolleiding mag verwacht worden dat klachten

over werknemer bij hemzelf terecht komen, zodat hij zijn gedrag kan aanpassen. Een vergadering met alle betrokkenen waarin deze problematiek in openheid wordt besproken, gevolgd door afspraken, lijkt een goed idee. Met betrekking tot de twee publicaties oordeelt de kantonrechter als volgt. De school komt in één artikel zijdelings voor en in het andere artikel wordt de lange leerlijn besproken die in deze school wordt gevolgd; de woede/verontwaardiging die deze artikelen bij sommigen in de school heeft opgewekt lijkt dan ook een beetje overdreven. Werknemer zou er daarentegen goed aan doen dergelijke publicaties achterwege te laten zolang de controverse nog niet uit de weg is geruimd en wat minder de confrontatie op te zoeken. Met andere woorden: maak op een verstandige manier gebruik van grondrechten. Ook mag van hem verwacht worden dat hij beleid dat volgens de daarvoor geldende regels is vastgesteld respecteert en uitvoert, zonder het steeds ter discussie te stellen. De kantonrechter oordeelt dat de arbeidsverhouding wel is verstoord, maar nog niet duurzaam. Afwijzing van het ontbindingsverzoek volgt.

advocaten: mr. F.J.J.M. Janssen, mr. H. Muhseni

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 04-11-2024

Zaaknummer: 11241807 HA VERZ 24-57