

RECHTSPRAAK

Ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding tussen docent en onderwijsinstelling omdat een adequate communicatie en afstemming niet meer mogelijk was en dit een vereiste is voor de vruchtbare uitoefening van de onderwijstaken. Ontbindingsverzoek terecht toegewezen.

Feiten

Werknemer is tandarts en werkt daarnaast sinds 1990 voor 5,5 uur per week bij werkgeefster als docent aan de mbo-opleiding tot tandartsassistente. Gedurende het schooljaar 2022-2023 zijn er bij werknemer onduidelijkheden ontstaan over de (nieuwe) wijze van lesgeven bij werkgeefster. Hierover hebben partijen meerdere keren gesproken. Op 15 mei 2023 heeft werknemer zich ziekgemeld bij zijn leidinggevende. De leidinggevende heeft direct bij werknemer geïnformeerd wat er aan de hand is. Omdat werknemer hier niet op had gereageerd, heeft de leidinggevende de volgende dag een bezoek gebracht aan de tandartspraktijk van werknemer. Hij heeft onder andere gevraagd aan de assistente gevraagd wat er aan de hand was en of zij een idee had van hoe lang werknemer weg zou zijn. Werknemer heeft vervolgens zijn onvrede over deze gang van zaken geuit richting werkgeefster. Op 24 mei 2023 is werknemer weer aan het werk gegaan. Vervolgens corresponderen partijen over de gang van de zaken omtrent de ziekmelding van werknemer. Werknemer verzoekt meermaals om de regels die gelden bij een ziekmelding en verzoekt de leidinggevende meermaals om een afspraak. Op 20 juni 2023 heeft werknemer zich opnieuw ziekgemeld voor de rest van het schooljaar. Op 21 juli 2023 heeft werknemer de bedrijfsarts bezocht. Deze constateerde dat geen sprake was van ziekte, maar van een verstoorde arbeidsverhouding. Begin december 2023 is de daarna begonnen mediation beëindigd zonder dat partijen tot een oplossing zijn gekomen. Op 11 december 2023 heeft werkgeefster werknemer bericht dat zij er geen vertrouwen in had dat partijen tot een oplossing zouden kunnen komen. In eerste aanleg heeft werkgeefster de kantonrechter verzocht de arbeidsovereenkomst op de kortst mogelijke termijn te ontbinden wegens een verstoorde arbeidsverhouding. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst ontbonden en werkgeefster veroordeeld aan werknemer een transitievergoeding te betalen. Werknemer is in hoger beroep gegaan en heeft in hoger beroep primair verzocht de arbeidsovereenkomst tussen partijen te herstellen en subsidiair werkgever te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Uit de door beide partijen overgelegde producties blijkt dat er in het schooljaar 2022-2023 bij zowel werknemer als werkgeefster onvrede en irritaties waren over de wijze waarop de onderwijstaak door werknemer moest worden ingevuld. Uit de overgelegde e-mails blijkt ook dat beide partijen vonden dat de andere partij weinig moeite deed om onduidelijkheden en irritaties weg te nemen. Vast staat dat als gevolg hiervan de arbeidsverhouding - zeker nu sprake was van onderwijsvernieuwing en andere lesmethodes die juist een nadere afstemming vereisten - onder druk kwam te staan. Na de ziekmelding door werknemer op 15 mei 2023 en het daaropvolgende bezoek van de leidinggevende aan diens tandartspraktijk op 16 mei 2023 is zelfs helemaal geen sprake meer geweest van een enige (vak)inhoudelijke communicatie. Daar komt bij dat ook de bedrijfsarts heeft vastgesteld dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding. Vervolgens is de mediation zonder resultaat geëindigd. De communicatie tussen partijen is daarna niet verbeterd; de impasse is niet doorbroken. Daarmee is sprake van een zodanig verstoorde arbeidsverhouding dat van werkgeefster niet langer gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst voort te laten duren. Voor een vruchtbare uitoefening van diens onderwijstaken door werknemer is immers vereist dat er sprake is van (enige) adequate communicatie en afstemming tussen werknemer en zijn leidinggevende/teamvoorzitter. Die afstemming stond tijdens het schooljaar 2022-2023 al onder druk en inhoudelijke communicatie is vanaf 15 mei 2023 niet meer mogelijk. Dat werkgeefster zich onvoldoende heeft ingespannen om de verstoorde verhouding te herstellen is niet gebleken. Integendeel, het hof leidt met de kantonrechter uit de mailwisseling af dat het werknemer is die weigert in constructief overleg te treden met de leidinggevende. Werknemer stelt verder nog dat werkgeefster de verstoorde arbeidsverhouding heeft gecreëerd met het enige doel om tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst te komen. Hij wijst hiervoor op het onaangekondigde bezoek aan de tandartspraktijk waarbij de leidinggevende de assistente heeft bevraagd over de ziekmelding van werknemer. Het hof constateert in dat kader dat gesteld noch gebleken is dat er aan de zijde van werkgeefster andere beweegredenen om de tandartspraktijk van werknemer te bezoeken zijn geweest dan wat de leidinggevende daarover in haar mailwisseling met werknemer heeft aangegeven, namelijk dat zij in de buurt was en zich zorgen maakte om werknemer. Daarmee kan niet gezegd worden dat werkgeefster met dit bezoek aanstuurde op een verstoorde arbeidsverhouding met als doel de ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Dit blijkt ook niet uit de houding van de leidinggevende na dit bezoek waarbij zij met werknemer in gesprek wilde over het voorval. Het was juist werknemer die de verhoudingen op scherp zette en weigerde in gesprek te gaan. Het hof concludeert derhalve dat op 11 december 2023 sprake was van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding die ontbinding van de arbeidsovereenkomst rechtvaardigt. Er is niet gebleken van ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster dat geleid heeft tot de ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Het hof bekrachtigt daarom de beschikking van de rechtbank.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 02-10-2025

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2025:2716

Zaaknummer: 200.348.963/01

Rechters: P.P.M. Rousseau, J.W. van Rijkom en mr. G.F.A.M. de Graauw

Advocaten: M.R. Meulenberg-Ten Hoor en C.A.H. Lemmens

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW