

RECHTSPRAAK

Werknemer is vanaf 1977 als leraar Nederlands verbonden aan Het Rhedens. In maart 2008 is een arbeidsconflict ontstaan tussen de locatiedirecteur en werknemer. Dit conflict is gaandeweg verergerd geraakt. Na diverse briefwisselingen van de algemene directeur met werknemer en uiteindelijke ontheffing van werknemer uit de functie vakvoorzitter, wordt werknemer in juni 2009 op non-actief gesteld met de wens op korte termijn de arbeidsovereenkomst te doen beëindigen. Volgens Het Rhedens zou werknemer niet goed functioneren en zich provocerend opstellen. Werknemer vordert thans wedertewerkstelling. Hij heeft aan deze vorderingen ten grondslag gelegd dat Het Rhedens in redelijkheid bij de afweging van alle betrokken belangen niet tot de vergaande maatregel van een (langdurende) schorsing heeft kunnen komen. Van een 'dringende noodzaak' zoals bedoeld in de CAO is volgens hem geenszins sprake.

De voorzieningenrechter oordeelt als volgt. Voorshands wordt geoordeeld dat werknemer zich bij de genoemde ontwikkeling in zijn optreden en zijn uitlatingen niet voldoende rekenschap heeft gegeven van de verhoudingen binnen de school, noch van de gezagsverhoudingen die aan een arbeidsovereenkomst inherent zijn, noch van de persoonlijke verhoudingen zoals deze zich in de afgelopen periode hebben ontwikkeld. Dat geldt meer in het bijzonder voor zijn optreden jegens locatiedirecteur op 10 en 26 maart 2008, de brief van 27 maart 2008 ('niet door het stof', begrip dat excuses voor locatiedirecteur 'wellicht een te grote mentale krachttoer' voor hem zijn), de inhoud van het geweigerde stuk voor de schoolkrant (de locatiedirecteur zou goed passen in het regime van Noord-Korea), de e-mail van 15 april 2009 ('terugfluiten' van collega), de e-mail van 20 mei 2009 ('het inconsistente en slecht geleide gesprek van de locatiemanager'), het bericht van 2 juni 2009 ('het fantastische management van onze vestigingsdirecteur') en de e-mail van 10 juni 2009 (bericht aan leerlingen over non-actief stelling). Hoewel locatiedirecteur zich van zijn kant op verschillende momenten bijzonder ongelukkig jegens werknemer heeft uitgelaten, had van werknemer mogen worden verwacht dat hij zich naar de gerechtvaardigde wensen van Het Rhedens als zijn werkgever had gevoegd, dat hij de toon van zijn communicatie jegens zijn werkgever en collega's had gematigd en dat hij terughoudender zou zijn geweest met het informeren van derden. Wedertewerkstelling wordt derhalve afgewezen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 14-07-2009

ECLI: ECLI:NL:RBARN:2009:BJ2487

Zaaknummer: 186248

Wetsartikelen: 7:611 BW