

RECHTSPRAAK

werknemer/Stichting Unicoz Onderwijsgroep

Ontslag op staande voet docent natuurkunde wegens incidenten met cijfers niet rechtsgeldig. Desondanks is ontslag niet kennelijk onredelijk, omdat werkgeefster zich terecht op het standpunt heeft gesteld dat zij het vertrouwen in werknemer heeft verloren en er dus voldoende aanleiding was hem te ontslaan.

Werknemer is sinds 1 augustus 2010 in dienst van Unicoz als leraar natuurkunde. Op de arbeidsovereenkomst is de CAO Voortgezet Onderwijs van toepassing. Werknemer is een aantal keer aangesproken op zijn tekortschietende functioneren. Op 28 juni 2012 is aan werknemer een schriftelijke berisping opgelegd. Op 4 juli 2012 is werknemer op staande voet ontslagen. Daaraan wordt ten grondslag gelegd dat de begijfering van het werk van leerlingen niet overeenkomt met het gemaakte werk en de cijfers in het systeem niet overeenkomen met de cijfers op de toetsen. Ook is voor leerlingen die geen toets hebben gemaakt wel een cijfer ingevoerd. Werknemer heeft zich op de vernietigbaarheid van het ontslag beroepen. De commissie van beroep voor het Christelijk Voortgezet Onderwijs en Hoger Beroepsonderwijs heeft het beroep van werknemer tegen de opgelegde berisping en het beroep tegen het ontslag op staande voet gegrond verklaard. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst per 1 oktober 2012 voorwaardelijk ontbonden zonder toekenning van een vergoeding. In de onderhavige procedure vordert werknemer primair voor recht te verklaren dat het ontslag op staande voet nietig is, althans is vernietigd, en dat de arbeidsovereenkomst is blijven bestaan tot aan de datum van de ontbinding. Subsidiair stelt werknemer dat het ontslag kennelijk onredelijk is. De kantonrechter heeft de vorderingen van werknemer afgewezen.

Het hof oordeelt als volgt. Allereerst dient beoordeeld te worden of het ontslag op staande voet gerechtvaardigd is. Van een docent mag worden verwacht dat hij bij de begijfering van toetsen, verslagen en dergelijke zorgvuldig te werk gaat en de daarvoor voorgeschreven richtlijnen volgt. Er hebben zich te veel incidenten voorgedaan bij de begijfering van toetsen en verslagen, zodat Unicoz zich terecht op het standpunt heeft gesteld dat zij het vertrouwen in werknemer heeft verloren. Desondanks is het ontslag op staande voet niet gerechtvaardigd. Daarvoor is meer nodig dan dat werknemer onder de maat functioneerde en aldus het vertrouwen van Unicoz heeft verloren. Werknemer heeft gemotiveerd betwist dat daarvan sprake is; meer in het bijzonder heeft hij betwist dat hij bewust onjuiste cijfers heeft ingevoerd, bewust cijfers aan leerlingen heeft gegeven zonder dat daar werk tegenover stond en dat hij opzettelijk

essentiële regels voor het beoordelen van schriftelijk werk heeft overtreden. Unicoz heeft onvoldoende onderbouwd dat een dergelijk bewustzijn wel bij werknemer aanwezig was. Nu de arbeidsovereenkomst onregelmatig is opgezegd, is Unicoz op grond van artikel 7:677 lid 1 en 2 BW schadeplichtig. Het ontslag is echter niet vernietigbaar, omdat het BBA op grond van artikel 2 lid 1 onder b BBA niet van toepassing is. De gefixeerde schadevergoeding ter hoogte van vier bruto maandsalarissen wordt toegewezen. Voorts wordt overwogen dat een uitspraak van een commissie van beroep niet het gesloten stelsel van opzeggings- en beëindigingsmogelijkheden kan doorbreken. De uitspraak van de commissie van beroep leidt er derhalve niet toe dat het ontslag op staande voet nietig of vernietigbaar is. Hoewel er geen sprake is van een dringende reden, is daarmee niet gezegd dat het ontslag op een valse reden is gegrond en kennelijk onredelijk is. Unicoz heeft zich immers terecht op het standpunt gesteld dat zij het vertrouwen in werknemer heeft verloren en dat er dus voldoende aanleiding was hem te ontslaan, zij het niet zonder inachtneming van de geldende opzegtermijn. De vorderingen uit hoofde van kennelijk onredelijk ontslag worden afgewezen. Tot slot is niet komen vast te staan dat werknemer meer heeft gewerkt dan in zijn jaartaakbrieven staat vermeld, zodat de vordering wegens achterstallig loon wordt afgewezen.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 10-02-2015

Zaaknummer: 200.136.758/01