

RECHTSPRAAK

Stichting Carmelcollege/werknemer

Ontbinding arbeidsovereenkomst docent geschiedenis vanwege respectloze (politieke) uitlatingen op internet (h-grond). Docent heeft voorbeeldfunctie, is niet (langer) geloofwaardig en de angst voor onrust op de school is reëel.

Werknemer heeft stage gelopen bij scholengemeenschap Twents Carmel College als docent geschiedenis. In 2015 is onrust ontstaan nadat leerlingen en/of ouders opgemerkt hadden dat er op internet foto's zichtbaar waren waaruit blijkt dat werknemer bij een mars van de Nederlandse Volksunie (verder: de NVU) aanwezig was. Een en ander is de aanleiding geweest dat B en C (schoolcoördinator) in juni 2015 met werknemer een gesprek hebben gevoerd. Nader onderzoek door hen op internet leverde toen op dat werknemer vaker op internet te vinden was met likes en berichten op – onder meer – de site van de NVU. Bij brief van 2 juni 2016 heeft werknemer naar aanleiding van een vacature op de school voor een tweedegraads docent geschiedenis gesolliciteerd. De school heeft besloten werknemer niet in deze vacature te benoemen vanwege politieke voorkeuren die werknemer ongeschikt maken voor de functie van docent geschiedenis. De stichting verzoekt, indien en voor zover moet worden aangenomen dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst tussen partijen ingevolge artikel 7:671b lid 1 onderdeel a BW, de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden op grond van artikel 7:669 lid 3 onderdeel e, subsidiair onderdeel g en meer subsidiair onderdeel h BW.

De kantonrechter oordeelt als volgt. De stichting heeft erkend dat D werknemer daags na het sollicitatiegesprek heeft gebeld met de mededeling dat werknemer een aanstelling zou krijgen als docent geschiedenis, op basis van 12-15 uur per week voor de duur van een jaar. Anders dan de stichting stelt, is tussen partijen een arbeidsovereenkomst tot stand gekomen. Voor de totstandkoming van een arbeidsovereenkomst is geen schriftelijke akte, ook niet een aanstellingsakte als bedoeld in artikel 9.1 van de cao vereist. Naar oordeel van de kantonrechter heeft de stichting, anders dan door werknemer gesteld, wel de vernietigbaarheid van de arbeidsovereenkomst overeenkomstig het bepaalde in artikel 3:49 BW ingeroepen. Het beroep op dwaling kan niet slagen nu van onwetendheid van de stichting over de, over en/of door werknemer, op internet geplaatste informatie geen sprake is nu die informatie reeds in juni 2015 met B (directeur) en C (schoolopleider) is besproken. Dat neemt niet weg dat werknemer D niet juist en volledig heeft geïnformeerd toen zij, nadat in het sollicitatiegesprek de twee foto's met werknemer waren besproken, hem expliciet heeft gevraagd of er meer berichten/uitingen over dan wel door hem op internet/Facebook zijn

geplaatst 'waaruit een eventuele voorkeur voor het rechts-extremistisch gedachtengoed zou kunnen blijken'. Het ontkennende antwoord, in strijd met de waarheid, levert evenwel geen bedrog door werknemer op als bedoeld in artikel 3:44 lid 3 BW.

Voor zover het ontbindingsverzoek is gegrond op de e-grond (verwijtbaar handelen) en g-grond (verstoorde arbeidsrelatie), wordt het verzoek afgewezen. Ten aanzien van de h-grond wordt het volgende overwogen. Het verweer van werknemer dat hij de rol van docent geschiedenis wel naar behoren kan vervullen wordt verworpen. Zoals werknemer zelf in zijn sollicitatiebrief heeft geschreven 'zijn wederzijds respect en (...) belangrijke onderdelen van het onderwijs'. Terecht stelt de stichting dat een docent een voorbeeldfunctie heeft die moet passen bij de missie en onderwijsvisie van de school. Die voorbeeldfunctie houdt niet op bij het einde van de lesdag, maar strekt zich, onder meer als het gaat om respect voor anderen, ook tot daarbuiten uit, tot in het openbare domein waartoe internet behoort. Werknemer heeft zich onder meer op internet uitgelaten op een wijze die de grenzen van respect ver overschrijden. Dat zulks als 'jeugdzonde' kan worden afgedaan is wel gesteld, maar niet gebleken. Noch in de stukken noch ter zitting heeft werknemer op enige wijze daadwerkelijk afstand genomen van zijn uitlatingen. Die uitlatingen zijn, anders dan hij stelt, ook nog betrekkelijk recent. Werknemer heeft deze desgevraagd ter zitting (slechts) afgedaan als 'onhandig, niet tactisch'. Derhalve staat het optreden van werknemer in de openbare ruimte in schril contrast met hetgeen hij ter zake in zijn sollicitatiebrief uitdraagt. Dat maakt hem, indachtig de eerder genoemde voorbeeldfunctie, ongeloofwaardig en daarmee ongeschikt om als docent bij de stichting/op de school te functioneren. Dat onrust rondom de persoon van werknemer te verwachten is heeft zich in 2015 reeds bewezen. Weliswaar zijn de minst respectvolle 'likes' en de foto's inmiddels van internet verwijderd dan wel onzichtbaar gemaakt, dat neemt niet weg dat een deel van de leerlingen en ouders die in 2015 aan school verbonden waren van één en ander nog op de hoogte zijn, terwijl door de onrust die kennelijk op of omstreeks 29 juni 2016 is ontstaan, ook docenten (inmiddels) met de problematiek bekend zijn. Bovendien maakt het niet (meer) zichtbaar zijn van de foto's en/of uitlatingen werknemer niet ineens wel geloofwaardig als het gaat om de competentie 'respect voor anderen'. Het vorenoverwogene levert een ontbindingsgrond op die niet onder een van de andere gronden van artikel 7:669 lid 3 BW valt, weshalve ontbinding op de h-grond mogelijk is. Herplaatsing van werknemer binnen een redelijke termijn ligt niet in de rede gelet op hetgeen hiervoor ter zake van de ontslaggrond, ongeloofwaardigheid van de werknemer met betrekking tot de competentie respect en de te verwachten onrust is gesteld. Volgt ontbinding van de arbeidsovereenkomst met ingang van 1 oktober 2016.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 31-08-2016

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2016:3337

Zaaknummer: 5321141 \ EJ VERZ 16-312 en 5336746 \ EJ VER 16-322

Rechters: E.W. de Groot

Advocaten: J. Schutter en S.M. Profijt

Wetsartikelen: 3:44 BW, 7:66g lid 3 onderdeel h BW en 7:671b BW