

RECHTSPRAAK

werknemer/Stichting IBA

Taakbeleid in strijd met WMS tot stand gekomen. Geen aanspraak op extra loon op grond van artikel 7:611 BW. Aanspraak op periodieken uit cao naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar.

Feiten

IBA is een middelbare school, opgericht in 2009. De overkoepelende organisatie van IBA is de Stichting voor persoonlijk onderwijs (SVPO) die tot doel heeft middelbare scholen op te richten met kleine klassen zodat de leerlingen veel persoonlijke begeleiding krijgen. Van toepassing op de rechtsverhouding tussen partijen is de CAO voor het Voortgezet Onderwijs (hierna: CAO VO). Werknemer heeft een zekere periode voor 0,2 gewerkt voor IBA. De primaire vordering van werknemer is gebaseerd op het betoog dat het door het bestuur van IBA vastgestelde taakbeleid niet rechtsgeldig tot stand gekomen is en buiten toepassing dient te blijven. Daarbij heeft werknemer aangevoerd dat ten onrechte bij IBA geen medezeggenschapsraad aanwezig is zoals wordt voorgeschreven door artikel 3 van de Wet medezeggenschap op scholen (hierna: WMS). Dit betekent volgens werknemer dat de werktijdfactor van 0,2 onjuist is vastgesteld en dat hij het salaris had behoren te krijgen bij een werktijdfactor van 0,3466, ter hoogte van een bedrag van € 6854,61 bruto.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Taakbeleid niet rechtsgeldig tot stand gekomen wegens ontbreken MR

Op grond van artikel 7.1 lid 4 van de CAO VO in verbinding met artikel 3 van de WMS wordt het taakbeleid van een school vastgesteld in overleg met de medezeggenschapsraad, die bestaat uit een personeelsgeleding, oudergeleding en een leerlinggeleding. Naar het oordeel van het hof kan de conclusie op grond van de ter beschikking staande gegevens niet anders zijn dan dat IBA dit niet heeft gedaan, reeds niet omdat bij IBA geen sprake was van een medezeggenschapsraad als bedoeld in de WMS toen IBA het taakbeleid op 12 mei 2010 vaststelde.

Geen recht op meer loon wegens vermeend slecht werkgeverschap

Vervolgens is de vraag aan de orde of sprake is van schending van het goed werkgeverschap op

basis waarvan werknemer recht heeft op loon. Van belang voor de beoordeling of IBA in strijd met de eisen van goed werkgeverschap heeft gehandeld acht het hof, om te beginnen, dat werknemer naar het oordeel van het hof onvoldoende heeft onderbouwd dat hij tijdig voldoende kenbaar heeft gemaakt dat hij meende dat hij te veel uren les gaf. Volgens IBA was dit pas tegen het einde van zijn arbeidsovereenkomst, namelijk nadat hij het verslag van zijn functioneringsgesprek kreeg. Werknemer stelt dat hij meerdere keren heeft verzocht om in onderling overleg te komen tot een oplossing voor de hoge inzetbaarheid, maar deze stelling heeft hij niet onderbouwd. Ook staat tussen partijen vast dat voor de overige dagen (naast donderdag) werknemer een vast dienstverband had bij een andere school met een werktijdfactor van 0,9. IBA heeft onbetwist gesteld dat werknemer geheel vrijgesteld was van 'overige taken' waaronder mentor- en oudergesprekken, teamoverleg en rapportvergaderingen. Het hof is van oordeel dat werknemer geen aanspraak kan maken op een vergoeding van IBA in verband met te veel les geven op de grond dat IBA in strijd met de eisen van goed werkgeverschap heeft gehandeld. Blijkens de CAO VO dient taakbeleid gericht te zijn op een evenwichtige spreiding van de aan de werknemer op te dragen werkzaamheden en werkdruk over het schooljaar. Niet gezegd kan evenwel worden dat werknemer bij IBA te zwaar is belast.

Geen aanspraak op periodiek, wegens onjuiste voorstelling van zaken bij indiensttreding (alleen in ECLI:NL:GHSHE:2017:1545)

Werknemer is bij zijn aanstelling ingeschaald zoals hij wilde (schaal 10). Daarbij heeft hij IBA in de onjuiste veronderstelling gebracht dat hij zijn lesbevoegdheid zou hebben bij aanvang dienstverband en heeft IBA hem daarom in een hogere schaal ingeschaald. Vervolgens heeft werknemer IBA eerst over zijn lesbevoegdheid geen duidelijkheid verschaft toen IBA daarnaar vroeg, en nadat IBA was gebleken dat hij deze niet had, en die aan de orde stelde in functioneringsgesprekken, heeft hij zijn lesbevoegdheid ook daarna niet behaald. In die omstandigheden is het naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar dat werknemer zich op de desbetreffende bepalingen van de CAO VO beroept.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 11-04-2017

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2017:1543

Zaaknummer: 200.170.457/01

Rechters: C.E.L.M. Smeenk-van der Weijden, J.P. de Haan en D.J.B. de Wolff

Advocaten: J.L. Aarts en D. Simons

Wetsartikelen: 7:611 BW, 3 WMS en 7 CAO VO