

RECHTSPRAAK

Stichting Katholiek Primair Onderwijs Etten-Leur, h.o.d.n. SKPOEL/werknemer

SKPOEL heeft onvoldoende gemotiveerd dat sprake is van een voldragen grond om de arbeidsovereenkomst te ontbinden. Verzoek afgewezen.

Feiten

Werknemer is sinds 1992 in dienst van SKPOEL. In het kader van het vierjaarlijkse Inspectiebezoek OCW hebben onderwijsinspecteurs onderzoek gedaan bij het bestuursbureau en verificatieonderzoek uitgevoerd bij een aantal scholen. Hieruit zijn drie herstelopdrachten gegeven aan SKPOEL. De RvT heeft werknemer met onmiddellijke ingang op non actief gesteld waarbij hem mondeling is medegedeeld dat hij niet de juiste persoon is om de door de inspectie gegeven herstelopdracht uit te voeren en tot een goed einde te brengen. Op 15 juni 2018 is werknemer een procedure in kort geding gestart, teneinde hem tot zijn werkzaamheden toe te laten. De kantonrechter heeft de vorderingen toegewezen en werknemer is weer toegelaten tot zijn werkzaamheden. Werknemer heeft op 16 augustus 2018 zijn 'conceptbeoordeling' ontvangen en op dezelfde datum heeft het RvT de GMR om advies gevraagd aangaande het voorgenomen ontslag. Werknemer heeft zich op 24 augustus 2018 ziek gemeld. De bedrijfsarts heeft mediation gesuggereerd, hetgeen niet succesvol is gebleken. SKPOEL verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van verwijtbaar handelen dan wel disfunctioneren, dan wel een verstoorde arbeidsverhouding. SKPOEL legt hieraan ten grondslag dat werknemer haar op essentiële onderdelen niet geïnformeerd heeft en daarmee welbewust informatie heeft achtergehouden, onder meer met betrekking tot de 'notitie kwaliteit SKPOEL', waarin de zorgen over kwaliteit van het onderwijs aan de orde kwamen en over de (voortgang van de) voorbereidingen inzake het bezoek van de Inspectie van Onderwijs. Daarbij heeft werknemer geen uitvoering gegeven aan (verbeterpunten betreffende) de onderwijskwaliteit en kwaliteitszorg en instructies en adviezen van de RvT genegeerd. Werknemer voert verweer.

Oordeel

De kantonrechter stelt vast dat er geen sprake is van een opzegverbod, omdat de bedrijfsarts werknemer per 1 december 2018 arbeidsgeschikt heeft geacht. Ten aanzien van het beroep op

verwijtbaar handelen oordeelt de kantonrechter dat niet is vast komen te staan dat werknemer er herhaald op is geweest dat hij zijn gedrag en houding aan zou moeten passen en/of dat hij welbewust informatie zou hebben achtergehouden. Uit de notulen van de vergaderingen met de RvT valt op te maken dat er vragen zijn gesteld aan werknemer, maar geenszins is gebleken dat er actiepunten aan hem zijn meegegeven waar hij aan zou moeten voldoen. Daarnaast zijn de verwijten van SKPOEL niet voldoende concreet en niet voldoende onderbouwd. De conclusie is dat SKPOEL onvoldoende gemotiveerd heeft onderbouwd dat sprake is van verwijtbaar handelen. Het verzoek op de e-grond wordt afgewezen. Het verzoek op grond van disfunctioneren wordt tevens afgewezen. Werknemer is niet tijdig van het gestelde disfunctioneren in kennis gesteld om hem in voldoende mate in de gelegenheid te stellen zijn functioneren te verbeteren. Het beroep op grond van een verstoorde arbeidsverhouding wordt afgewezen. Hoewel de relatie met de RvT is verstoord, is de arbeidsverhouding met de andere medewerkers niet verstoord en is er derhalve geen sprake van een zodanig ernstig en duurzaam verstoord relatie dat sprake is van een voldragen g-grond.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 12-02-2019

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2019:1892

Zaaknummer: 7413828 AZ 18-103

Rechters: S. Ketelaars-Mast

Advocaten: E.J.L. Mulderink en A.M. Breedveld

Wetsartikelen: 7:669 BW, 7:669 lid 3 sub d BW, 7:669 lid 3 sub e BW en 7:669 lid 3 sub g BW