

RECHTSPRAAK

Stichting voor Interconfessioneel Voortgezet Onderwijs Het Baken/werkneemster

Werkgeefster heeft ernstig verwijtbaar gehandeld ten opzichte van re-integrerende werkneemster met psychische klachten. Toegekend bedrag voor billijke vergoeding blijft met enigszins andere redenering gelijk.

Feiten

Werkneemster is in 2007 als docent in dienst getreden bij Het Baken, een school voor bijzonder onderwijs. Op de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is de Cao voor het Voortgezet Onderwijs van toepassing. Werkneemster is op 15 mei 2017 arbeidsongeschikt geraakt. Kort daarvoor had Het Baken haar aangesproken op een incident. Op advies van de bedrijfsarts is eerst in december 2017 een Plan van Aanpak opgesteld, dat door werkneemster en conrector B (hierna: B) is ondertekend. In het inzetbaarheidsprofiel van 23 januari 2018 heeft de bedrijfsarts geoordeeld dat werkneemster is aangewezen op werk zonder veelvuldige deadlines of productiepieken en met een overzichtelijk takenpakket met beperkte verantwoordelijkheden waarin de prikkelinput wordt gedoseerd. Op donderdag 15 februari 2018 om 01:04 uur heeft werkneemster, ten behoeve van het voor de volgende dag geplande voortgangsgesprek met B, een e-mail gestuurd waarin – kort samengevat – is opgenomen dat tijdens de in het kader van haar re-integratie te verzorgen steun/bijlessen meerdere malen geen leerlingen zijn verschenen op het opgegeven tijdstip en lokaal. Bij het geplande gesprek tussen B en werkneemster op vrijdag 16 februari 2018 was rector F aanwezig, evenals diens secretaresse die een verslag van deze bijeenkomst heeft opgemaakt. In dit gesprek is werkneemster wegens het niet geven van lessen en het niet surveilleren geschorst. Hierop heeft werkneemster schriftelijk gereageerd. Werkneemster is met ingang van 28 december 2018 volledig hersteld verklaard. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst, behoudens intrekking van het verzoek door Het Baken, op de g-grond ontbonden met ingang van 1 januari 2019 zonder aftrek van de behandelingstijd en Het Baken veroordeeld tot betaling van de transitievergoeding van € 45.182 bruto en een billijke vergoeding van € 19.000 bruto. In hoger beroep betwist Het Baken dat zij ernstig verwijtbaar heeft gehandeld en komt zij tevens op tegen de hoogte van de toegekende billijke vergoeding.

Oordeel

Ook indien het hof ervan zou uitgaan dat werkneemster niet (tijdig) aanwezig was bij lokaal B13 om de bewuste steunles te geven, rechtvaardigt dat niet het optreden van Het Bakken op 16 februari 2018. Uit dat verslag blijkt onmiskenbaar dat de insteek van Het Bakken is geweest om de confrontatie te zoeken en te komen tot een beëindiging van de arbeidsovereenkomst met werkneemster, terwijl Het Bakken de feiten nog niet goed kende. De rector heeft erkend dat hij er tijdens dit gesprek nog van uitging dat werkneemster de dag ervoor, donderdag de 15e, ook niet verschenen was voor geplande lestaken. Verder blijkt uit dit verslag dat de verklaringen van werkneemster in dit gesprek niet werden geaccepteerd en dat haar werkweigering werd verweten. Als er geen aanvaardbare, plausibele verklaring zou komen zou de rector de bestuurder informeren en verzoeken werkneemster met onmiddellijke ingang te ontslaan, zo staat al op bladzijde 1 van het verslag. Het hof acht dit een premature mededeling en de genomen maatregel, een schorsing in afwachting van verder onderzoek, eveneens prematuur. De wijze waarop Het Bakken optreedt, is bovendien disproportioneel ten opzichte van een nog arbeidsongeschikte werknemer. Werkneemster zou in de bewuste week voor het eerst weer gaan lesgeven (anders dan steunles) en was daar erg onzeker over, zoals zij in de vroege ochtend van donderdag 15 februari 2017 aan B schreef. Deze e-mail had aanleiding moeten zijn voor Het Bakken om met werkneemster te overleggen welke begeleiding haar geboden kon worden om het begin van de les te vergemakkelijken. Indien Het Bakken meende dat werkneemster zich ten onrechte onttrok aan haar lestaken bij aanvang van haar re-integratie, had zij werkneemster kunnen opdragen zich voor aanvang van een les te melden bij bijvoorbeeld B. Zeker bij het begin van re-integratiewerkzaamheden behoort een werkgever er rekening mee te houden dat het niet vanzelf spreekt dat alles meteen rimpelloos verloopt en dat een (vanwege psychische klachten) nog arbeidsongeschikte werknemer hulp nodig heeft en geen afrekening in de vorm van een schorsing, die vervolgens heeft voortgeduurd totdat de arbeidsovereenkomst is ontbonden. Door te handelen zoals zij heeft gedaan, heeft Het Bakken ernstig verwijtbaar gehandeld en daarmee een onherstelbaar verstoorde arbeidsverhouding veroorzaakt, ook als er al sprake was van een vertrouwenskwesitie voordat werkneemster arbeidsongeschikt raakte. Het hof ziet geen reden de toegekende billijke vergoeding bij te stellen.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 27-05-2019

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2019:4529

Zaaknummer: 200.252.417/01

Rechters: M.E.L. Fikkers, W.F. Boele en H. Manuel

Advocaten: W. Brussee en J.B.M. Swart