

## RECHTSPRAAK

***Wiskundeleraar heeft niet verwijtbaar gehandeld door in een voorkomend geval cijfers van leerlingen op te hogen. Een enkele keer de ‘overgangsregel’ overtreden levert onvoldoende reden op voor ontbinding op de e-, g- of i-grond.****Feiten*

Werknemer is sinds 1 augustus 1998 bij werkgeefster in dienst, laatstelijk in de functie van leraar wiskunde (in de onderbouw). Op 11 september 2019 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen werknemer, de rector van de school en de teamleider VWO. Aanleiding voor dit gesprek waren de cijfers en resultaten van het afgelopen schooljaar. Tijdens dit gesprek is aan werknemer medegedeeld dat de schoolleiding heeft geconstateerd dat hij de cijfers van proefwerken bij een groot aantal leerlingen heeft opgehoogd. In het Sectieplan wiskunde schooljaar 2011-2012 staan onder meer afspraken over de normering en het nakijken van proefwerken. Aan werknemer worden schriftelijke vragen voorgelegd en er wordt een vervolgafpraak gemaakt voor 18 september 2019. Op 20 september 2019 heeft werknemer de vragen schriftelijk beantwoord, waarna deze antwoorden op 27 september 2019 met hem zijn besproken door onder andere de rector. Bij brief van 27 september 2019 van de rector wordt werknemer met onmiddellijke ingang geschorst. Werknemer stelt beroep in tegen de schorsing bij de Commissie van Beroep voor het Funderend Onderwijs. Bij uitspraak van 17 december 2019 verklaart de Commissie het beroep van werknemer gegrond. Werkgeefster verzoekt de tussen partijen bestaande arbeidsovereenkomst te ontbinden primair wegens verwijtbaar handelen (e-grond), subsidiair wegens een verstoorde arbeidsverhouding (g-grond) en meer subsidiair op de cumulatiegrond (i-grond).

*Oordeel**e-grond*

De kantonrechter is van oordeel dat werkgever op geen enkele wijze heeft aangetoond dat werknemer in strijd met het sectieplan heeft gehandeld door in voorkomend geval cijfers van leerlingen op te hogen. Werknemer heeft wel erkend een enkele keer de ‘overgangsregel’ te hebben overtreden. De kantonrechter is echter van oordeel dat dit voornamelijk onvoldoende reden is de arbeidsovereenkomst wegens verwijtbaar handelen te ontbinden. Werkgeefster heeft nog gesteld dat werknemer de resultaten van leerlingen heeft gemanipuleerd, waarmee hij het essentiële vertrouwen dat ouders, leerlingen, collega’s, andere opleidingsinstellingen en de onderwijsinspectie dienen te hebben in de onderwijskwaliteit en de onderwijsresultaten van de school, heeft ondermijnd. Deze beschuldiging heeft werkgeefster naar het oordeel van

de kantonrechter niet hard weten te maken. Zo heeft werknemer onweersproken gesteld dat hij nimmer klachten vanuit de bovenbouw heeft gehad over leerlingen die niet zouden presteren in de lijn van de door hem toegekende punten. Op zichzelf is het begrijpelijk dat werkgeefster elke schijn van willekeur wil en moet bestrijden, maar zij had daarover eenvoudig met werknemer in gesprek kunnen gaan alvorens meteen te grijpen naar het zware middel van schorsing en beëindiging van het dienstverband.

#### *g-grond*

In het verzoekschrift worden slechts vier regels gewijd aan de volgens werkgeefster verstoorde arbeidsverhouding. Daarbij worden geen andere feiten of omstandigheden gesteld dan reeds zijn besproken. En voor zover volgens werkgeefster al sprake zou zijn van een verstoorde arbeidsverhouding, is gesteld noch gebleken dat zij enige poging heeft ondernomen om te onderzoeken of de verstoorde verhouding nog herstelbaar is. Daarbij wordt nog in aanmerking genomen dat werknemer tijdens de mondelinge behandeling heeft herhaald dat hij zich in de toekomst zal onthouden van het zonder overleg met de teamleider ophogen van cijfers. In geen enkel opzicht is gebleken dat partijen niet langer "door één deur" kunnen.

#### *i-grond*

Werkgeefster heeft nagelaten deze ontslaggrond afzonderlijk toe te lichten en het is niet aan de rechter om de omstandigheden die zijn aangevoerd in het kader van de afzonderlijke ontslaggronden in het kader van de i-grond te verzamelen en zelfstandig te beoordelen of dat voldoende is voor een voldragen i-grond. Daar komt bij dat hierboven al is geoordeeld dat geen van de aan het verzoek ten grondslag gelegde afzonderlijke ontslaggronden voldragen is. Ook in combinatie leveren zij niet voldoende grond op om de arbeidsovereenkomst te beëindigen. De conclusie is dat het verzoek van werkgeefster moet worden afgewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Oost-Brabant

**Datum uitspraak:** 05-03-2020

**ECLI:** ECLI:NL:RBOBR:2020:1499

**Zaaknummer:** 8255322 EJ VERZ 20-16

**Rechters:** G.J. Roeterdink

**Advocaten:** B.A. Smits en C.M.G. Kruyen

**Wetsartikelen:** 7:669 lid 3 sub e BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:669 lid 3 sub i BW en 7:671b BW