

RECHTSPRAAK

Onterecht ontslag op staande voet van schoolbestuurder tijdens bestuurscrisis. Toekenning billijke vergoeding ter hoogte van een jaarsalaris in plaats van herstel van de arbeidsovereenkomst.*Feiten*

Stichting Islamitisch Onderwijs Nederland (hierna: SIO) bestuurt een school voor voortgezet onderwijs op islamitische grondslag. Werknemer is bij akte van benoeming vanaf 1 augustus 2019 aangesteld. Het algemeen bestuur werd gevormd door de secretaris-penningmeester en de bestuursvoorzitter. Op 9 april 2020 heeft een docent van de school meerdere klachten over werknemer ingediend bij de Klachtencommissie Islamitisch Onderwijs. In april/mei 2020 is tussen de bestuursvoorzitter en werknemer een conflict ontstaan over de behandeling van deze klachten. Per e-mail van 10 mei 2020 heeft de bestuursvoorzitter aan werknemer een oproep verzonden voor een bestuursvergadering op 25 mei 2020 met op de agenda het voornemen om werknemer te schorsen. Werknemer is niet op deze vergadering verschenen. Blijkens een door de bestuursvoorzitter ondertekend besluit van SIO van 25 mei 2020 is besloten om werknemer per direct te schorsen (op non-actief te stellen met behoud van loon) en aan een onafhankelijk onderzoeksbureau opdracht te geven onderzoek te doen naar (kort gezegd) het functioneren van werknemer. Het desbetreffende besluit is werknemer medegedeeld bij brief van de bestuursvoorzitter van 25 mei 2020. Bij een door de bestuursvoorzitter ondertekend besluit van SIO van 2 juni 2020 is werknemer ontslagen als bestuurder. Bij brief van 2 juni 2020 heeft de bestuursvoorzitter aan werknemer meegedeeld dat hij op staande voet is ontslagen. De kantonrechter heeft in eerste aanleg onder meer geoordeeld dat het ontslag op staande voet geldig is gegeven. Tegen deze beslissing en de daaraan ten grondslag gelegde motivering komt werknemer met zijn grieven op.

*Oordeel**Ontslag op staande voet*

Tussen partijen staat vast dat er ten tijde van het ontslag op staande voet een bestuurscrisis was. Zoals blijkt uit de brieven van 23 en 25 mei 2020 van de secretaris-penningmeester en werknemer gingen zij er beiden van uit dat in een eenmansvergadering door de bestuursvoorzitter geen rechtsgeldig besluit kon worden genomen. Na ook het ontslag van de secretaris-penningmeester 'was de chaos in het bestuur compleet'. Tegen deze achtergrond was het niet onbegrijpelijk dat werknemer in deze chaos, die gepaard ging met de nodige rechtsonzekerheid over wie nu tot wat bevoegd was, geen aanstalten heeft gemaakt om te voldoen aan de instructie van 25 mei 2020. Met betrekking tot de stelling van SIO dat zij

moeilijkheden heeft ervaren om toegang te krijgen tot de bankrekeningen, overweegt het hof dat SIO onvoldoende aanknopingspunten heeft aangedragen voor de stelling dat werknemer die toegang met opzet zou hebben gesaboteerd. Integendeel, omdat werknemer als bestuurder op 25 mei 2020 was geschorst, kon hij zich bij de desbetreffende banken ook niet meer legitimeren als bevoegd bestuurder en daarmee als gemachtigde tot de bankrekening. Van misbruik van de situatie waarin SIO geen toegang had tot de bankrekeningen, is dus niet gebleken. De omstandigheid dat werknemer op 2 juni 2020 nog niet had voldaan aan de instructie van 25 mei 2020 levert naar het oordeel van het hof dan ook geen dringende reden in de zin van artikel 7:677 lid 1 BW op. De stelling van SIO dat het werknemer is geweest die camerabeelden en persoonsgegevens van de bestuursvoorzitter heeft doorgesluisd aan anderen moet dan ook worden verworpen omdat deze stelling niet met voldoende feiten is onderbouwd. Aangaande het verwijt van SIO dat meerdere betrokkenen, onder wie ouders, zich niet meer veilig voelen op de school vanwege het sterke vermoeden althans de angst dat ook van hen beelden zijn vastgelegd, overweegt het hof dat ook dit verwijt niet door voldoende feiten wordt ondersteund.

Billijke vergoeding in plaats van herstel van de arbeidsovereenkomst

Het hof stelt allereerst vast dat werknemer zijn in het beroepschrift vervatte verzoek om herstel van de arbeidsovereenkomst in de loop van de procedure in hoger beroep eerst heeft ingetrokken en vervolgens weer heeft doen herleven. Het hof is van oordeel dat het verzoek van werknemer niet voor toewijzing in aanmerking komt. Zoals SIO in eerste aanleg reeds naar voren heeft gebracht en werknemer niet voldoende gemotiveerd heeft betwist, bestaat er geen twijfel dat de arbeidsrelatie tussen SIO en werknemer permanent is verstoord. Reeds gedurende lange tijd hebben partijen over en weer vele beschuldigingen jegens elkaar geuit, waarbij beide partijen zich hebben bediend van allerlei zeer negatieve kwalificaties over de ander en in hun strijd ook personeel van SIO en/of ouders van de leerlingen hebben betrokken. Het hof acht daarmee termen aanwezig om, in plaats van herstel van de arbeidsovereenkomst, een billijke vergoeding toe te kennen. Alles in aanmerking nemende alsmede dat werknemer geen aanspraak heeft gemaakt op een transitievergoeding acht het hof een billijke vergoeding van € 100.000 bruto, overeenkomend met ongeveer één jaarsalaris, in de gegeven omstandigheden passend.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 29-03-2022

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2022:934

Zaaknummer: 200.289.903/01

Rechters: M.L.D. Akkaya, G.C. Boot en C.A.H.M. ten Dam

Advocaten: G.C.L. van de Corput en S.L.D. van den Brink

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW en 7:683 BW