

RECHTSPRAAK

Werkgever heeft werknemster ten onrechte geschorst, waarvoor werkgever dwangsommen verschuldigd is.*Feiten*

Werkneemster is op 19 augustus 2002 als leerkracht en remedial teacher in dienst getreden bij Stichting Openbaar basisonderwijs West-Brabant (hierna: OBO). Door inwerkingtreding van de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra) is per 1 januari 2020 een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd tussen OBO en werknemster ontstaan. Op de arbeidsovereenkomst is de cao voor het primaire onderwijs (hierna: cao) van toepassing. Per 1 november 2020 is werknemster aangesteld in de functie van directeur van basisschool 1, tijdelijk voor de duur van één jaar. De aanstelling zou na negen maanden worden geëvalueerd en, indien positief bevonden, worden omgezet in een vaste aanstelling. Op 25 februari 2021 hebben werknemster en de bestuurder van OBO een gesprek gehad, waarin is gemeld dat werknemster per direct werd ontheven van haar werkzaamheden als directeur van basisschool 1 en dat er nader overleg zal zijn over de functie van directeur voor werknemster op een van de andere scholen van OBO. Bij brief van 5 maart 2021 heeft de gemachtigde van werknemster OBO aangeschreven om werknemster haar werkzaamheden als directeur op basisschool 1 te laten hervatten. Partijen hebben via hun gemachtigden daarover gecorrespondeerd, maar zij hebben geen oplossing bereikt. Hierna heeft een kort geding plaatsgevonden, waarin werknemster OBO heeft gedagvaard om haar toe te laten tot haar werkplek. Zij is hierna in de gelegenheid gesteld om haar werkzaamheden als directeur te hervatten, waarna opnieuw een discussie is ontstaan tussen werknemster en het MT-team. OBO heeft werknemster geschorst omdat de MT-leden hebben aangekondigd hun functie neer te leggen als zij zou terugkeren. Op 31 augustus 2021 heeft OBO een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst met werknemster ingediend bij de kantonrechter, waarna de arbeidsovereenkomst per 1 februari 2022 is ontbonden op grond van een verstoorde arbeidsverhouding. Werkneemster vordert onder meer een verklaring voor recht dat OBO haar niet had mogen schorsen.

Oordeel

De vorderingen van partijen houden verband met de vragen of zij op of omstreeks 25 februari 2021 zijn overeengekomen dat werknemster haar werkzaamheden als directeur van basisschool 1 zou staken en of het OBO was toegestaan om werknemster te schorsen, dan wel te ontheffen van haar werkzaamheden. Allereerst komt de stelling van OBO aan de orde, inhoudende dat partijen in het gesprek op 25 februari 2021 zijn overeengekomen dat werknemster haar werkzaamheden als directeur van basisschool 1 zou staken. Werkneemster

betwist die stelling. Gelet op die betwisting had het op de weg van OBO gelegen om feiten en omstandigheden aan te voeren waaruit blijkt dat werkneemster in het gesprek op 25 februari 2021 ermee heeft ingestemd dat zij haar werkzaamheden zou staken. Dergelijke feiten en omstandigheden heeft OBO niet aangevoerd. Deze stelling van OBO faalt derhalve, alsmede de stelling dat zij heeft gecommuniceerd dat werkneemster niet meer kon terugkomen op de situatie dat zij uit de functie van directeur was geplaatst. Het is weliswaar niet ideaal als OBO op een beslissing moet terugkomen, maar zij heeft geen feiten of omstandigheden aangevoerd waarom de redelijkheid het onmogelijk maakte dat zij haar beslissing corrigeerde. Zij heeft haar stelling op dit onderdeel onvoldoende onderbouwd. De schorsing van OBO van 14 mei 2021 is gebaseerd op een dringend noodzakelijke situatie. Daarvoor heeft zij twee gronden aangevoerd, namelijk (1) dat de MT-leden hebben aangekondigd hun functie neer te leggen als werkneemster zou terugkeren en (2) dat de kinderopvang Kibeo de detacheringsovereenkomst van werkneemster als haar vestigingsmanager heeft opgezegd. De kantonrechter overweegt dat uit de brief van de MT-leden blijkt dat zij zich zorgen maken over onrust, escalatie en een onwerkbaar situatie. OBO kon daar niet omheen, maar dat betekende niet dat schorsing van werkneemster daarom op zijn plaats was. OBO had op grond van haar verplichtingen uit hoofde van het goed werkgeverschap in overleg moeten gaan met de MT-leden over hun bezwaren tegen de terugkeer van werkneemster en over mogelijkheden om die bezwaren weg te nemen. De kantonrechter oordeelt dat de door OBO aangevoerde gronden de schorsing op 14 mei 2021 niet kunnen dragen. Bij exploit van 12 mei 2021 heeft werkneemster het vonnis van 10 mei 2021 aan OBO laten betekenen en aan haar bevel laten doen om werkneemster binnen 24 uur de werkzaamheden als directeur te laten hervatten, alsmede alles te doen wat daartoe dienstig is. Nu OBO dit niet heeft gedaan, was zij vanaf 13 mei 2021 tot 29 oktober 2021 in verzuim en dus dwangsommen verschuldigd over deze periode. Het verweer van OBO inhoudende dat werkneemster gesprekken en mediation uit de weg ging, faalt. OBO is voor de periode van 13 mei tot 29 oktober 2021 een bedrag van € 42.500 aan dwangsommen verschuldigd.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 16-11-2022

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2022:6784

Zaaknummer: 9511008_E16112022

Rechters: N. van den Boom

Advocaten: P.A. Kerkhof en W. Lindeboom

Wetsartikelen: