

## RECHTSPRAAK

***Arbeidsovereenkomst van kritische docent (en lid MR) wordt niet ontbonden. Geen voldragen e-grond, g-grond, d-grond of i-grond. Werkgeefster heeft haar stellingen onvoldoende onderbouwd.****Feiten*

Werknemer is sinds 2006 in dienst bij werkgeefster als docent LD. Eind 2019/begin 2020 volgt werknemer een verbetertraject, dat op 22 januari en 14 februari 2020 wordt geëvalueerd. Omdat het onderwijs nog slechts online wordt gegeven, wordt het monitoren bemoeilijkt. Na negen maanden wordt het afgerond. Op 26 november 2021 vindt een gesprek plaats tussen de directeur, de leidinggevende van werknemer en werknemer zelf over diens rol in de medezeggenschapsraad (hierna: MR) en als docent en mentor en zijn, in de ogen van werkgeefster, gezagsondermijnende gedrag en houding. Nog enkele gesprekken volgen over deze onderwerpen. Op 10 januari 2022 wordt met werknemer een traject gestart voor de duur van zes maanden ter verbetering van zijn houding en gedrag. Er vinden verschillende evaluatiegesprekken plaats tussen partijen. Op 17 juni 2022 concludeert werkgeefster dat het traject niet heeft geleid tot de door haar gewenste verbetering. Werknemer meldt dat hij het niet eens is met het eindverslag. Mediation leidt niet tot een oplossing en wordt op 26 juli 2022 beëindigd. Werkgeefster verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst te ontbinden, primair op de e-grond, subsidiair op de g-grond, meer subsidiair op de d-grond en uiterst subsidiair op de i-grond.

*Oordeel*

Het opzegverbod staat niet aan ontbinding in de weg, omdat niet is aangetoond dat het verzoek verband houdt met het voormalige lidmaatschap van de MR. De verzochte e-grond kan niet leiden tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Vooropgesteld wordt dat werknemer heeft erkend kritisch te zijn. Dit blijkt ook uit door hemzelf in het geding gebrachte verklaringen van collega's. Daar tegenover staat dat de door werkgeefster aan het adres van werknemer gemaakte verwijten, zeker gezien zijn functie, ernstig zijn en verder strekken dan het door collega's omschreven gedrag. Daarom mag van werkgeefster worden verwacht dat zij haar stellingen op dit punt op deugdelijke wijze onderbouwt, hetgeen zij heeft nagelaten. De uitkomst van het eerste verbetertraject geeft geen aanleiding voor de conclusie dat werknemer zodanig ernstig heeft gehandeld dat zijn positie bij werkgeefster als gevolg daarvan onhoudbaar is geworden. Datzelfde geldt ook voor de periode na het eerste verbetertraject en de door werkgeefster gestelde aanleiding voor het tweede verbetertraject. Werknemer heeft de gemaakte verwijten gemotiveerd betwist of zodanig toegelicht dat deze daardoor in een ander perspectief worden geplaatst dan door werkgeefster gesteld. Het lag op

de weg van werkgeefster om haar stellingen te onderbouwen. Dit heeft zij (hoewel werknemer daar van het begin af aan om heeft gevraagd) nagelaten. Werkgeefster stelt dat hetgeen zij aan haar primaire verzoek ten grondslag heeft gelegd, heeft geleid tot een onherstelbare vertrouwensbreuk tussen haar en werknemer. Nu hiervoor is geoordeeld dat het feitencomplex dat werkgeefster aan haar verzoeken ten grondslag legt, niet is komen vast te staan en er geen sprake is van verwijtbaar handelen van werknemer, kan dit niet leiden tot een ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de g-grond. De d-grond kan evenmin leiden tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Als het gaat om disfunctioneren is het van belang goed onderscheid te maken tussen enerzijds het niet (meer) kunnen voldoen aan gestelde functie-eisen en anderzijds gedragingen die maken dat een werknemer de verplichtingen die volgen uit de arbeidsovereenkomst niet naleeft. In dat laatste geval is sprake van verwijtbaar handelen of nalaten. Werkgeefster is aan dit onderscheid voorbij gegaan, nu niet het functioneren van werknemer als docent ter discussie staat (disfunctioneren), maar diens houding en gedrag naar werkgeefster (verwijtbaar handelen). Ook de combinatie van de aan werknemer verweten gedragingen leidt niet tot het oordeel dat van werkgeefster in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.

---

**Instantie:** Rechtbank Gelderland zittingsplaats Arnhem

**Datum uitspraak:** 01-12-2022

**Zaaknummer:** 10081282 \ HA VERZ 22-113 \ 693 \ 34124