

SAMENVATTING

103760 Beroep tegen ontslag op staande voet VO

Werknemer is in tijdelijke dienst. Werkgever verwijt werknemer dat hij zonder toestemming een brief aan ouders heeft verzonden met mededelingen over een intern arbeidsconflict. Zowel het verzenden van de brief als de inhoud van de brief worden door de werkgever aangemerkt als een dringende reden. De Commissie overweegt dat de inhoud en de toonzetting van voornoemde brief op zichzelf zodanig is dat er voldoende aanleiding was om tot een beëindiging van het dienstverband met werknemer te willen komen. Een ontslag op staande voet is onder de gegeven omstandigheden redelijkerwijze niet de juiste wijze van beëindiging. Van een noodzaak daartoe blijkt niet afdoende. Werknemer was ziek en niet te verwachten was dat zij voor het einde van het schooljaar nog werkzaamheden opgedragen zou krijgen.

De Commissie acht het beroep voorts gegrond nu vaststaat dat de werkgever werknemer, na het ontslag op staande voet, nog op zes achtereenvolgende woensdagen heeft laten doorwerken op een andere vestiging van de instelling. Het verweten gedrag van werknemer kan, naar objectieve maatstaven, derhalve niet worden aangemerkt als zodanig dringend dat van de werkgever redelijkerwijze niet gevergd kon worden de arbeidsovereenkomst met haar te laten voortduren tot einde tijdelijk dienstverband op 01-08-2008 dan wel tussentijds te beëindigen met inachtneming van de geldende opzegtermijn. Geen sprake van een voor de werkgever subjectief geldende dringende reden.

Beroep gegrond.

UITSPRAAK

in het geding tussen:

A, wonende te H, verzoeker, hierna te noemen A
gemachtigde: mr. J.L. Aarts

en

het College van Bestuur van de Stichting B, gevestigd te H, verweerder, hierna te noemen de
werkgever
gemachtigde: mr. drs. J.P. Dikker

1. VERLOOP VAN DE PROCEDURE

Bij beroepschrift met bijlagen van 17-04-2008, ingekomen op 18-04-2008 en aangevuld bij brieven van 22-04-2008 en 30-05-2008, heeft A beroep ingesteld tegen de beslissing van de werkgever d.d. 14-03-2008 om het tijdelijk dienstverband met haar met onmiddellijke ingang te beëindigen wegens een dringende reden.

De werkgever heeft een verweerschrift met bijlagen ingediend, ingekomen op 21-05-2008 en aangevuld bij brief van 06-06-2008.

De mondelinge behandeling vond plaats op 16-06-2008.

A verscheen in persoon en werd bijgestaan door haar gemachtigde.

De werkgever werd vertegenwoordigd door C, voorzitter College van Bestuur en D, rector van het E College, bijgestaan door zijn gemachtigde.

A heeft een pleitnotitie overgelegd.

De inhoud van voornoemde stukken geldt als hier herhaald en ingelast.

2. DE FEITEN

A is sinds 01-08-2006 als docent werkzaam bij de Stichting B in een tijdelijk dienstverband tot 01-08-2008 met een betrekkingsomvang van 1,0 fte. B heeft 22 scholen. A was als docent Engels werkzaam op het E College te H en gaf daarnaast voor 3 uur per week les aan eindexamenklas VMBO op het F College, eveneens te H en vallende onder hetzelfde bestuur.

Op de arbeidsverhouding is van toepassing de CAO-VO.

Tussen A en de rector van het E College bestond al enige tijd een arbeidsconflict, tengevolge waarvan A vanaf 18-01-2008 geen les meer gaf op het E College. A heeft op 10-03-2008 een brief, gedateerd 09-03-2008, verzonden aan alle ouders/verzorgers van de leerlingen van de tweede klassen van het E College, waarin zij haar kant van het verhaal uiteenzet. A heeft deze brief op 12-03-2008 ter kennisgeving aan de werkgever verzonden. De werkgever heeft het verzenden van de brief van 10-03-2008 zonder dat daarvoor een rechtvaardiging bestond en zonder dat de werkgever daarvoor toestemming had gegeven, aangemerkt als een dringende reden op grond waarvan de arbeidsovereenkomst met A met onmiddellijke ingang diende te eindigen.

De werkgever heeft A dit ontslag wegens een dringende reden bij brief van 14-03-2008 medegedeeld. Tegen voormelde beslissing is het onderhavige beroep gericht.

Na het ontslag heeft A nog zes achtereenvolgende woensdagen gewerkt op het F College, een andere school van de werkgever.

3. STANDPUNTEN VAN PARTIJEN

A stelt dat het verschil in opvatting tussen haar en de rector van het E College zijn oorzaak vindt in de zorgen van haar over het niet goed functioneren van een onbevoegde collega docent Engels. Het betrof een verschil over onderwijsinhoudelijke opvattingen. A was wel degelijk bereid om aan een oplossing voor het ontstane arbeidsconflict mee te werken, hetgeen blijkt uit haar sollicitaties bij andere scholen. Aangezien haar afwezigheid op het E College tot veel vragen van leerlingen en ouders leidde en er vanuit het College van Bestuur uiteindelijk geen brief aan de ouders is gezonden, heeft A gemeend zelf een brief aan de ouders te moeten sturen. A had dus wel degelijk redenen om zich over de gang van zaken uit te laten. A acht het onjuist dat direct gegrepen wordt naar het zwaarste middel dat het arbeidsrecht kent, te weten een ontslag op staande voet. Wellicht zou de zaak niet zo zijn geëscaleerd als zij, voordat zij de facto werd geschorst, eerst in de gelegenheid was gesteld haar opvattingen dienaangaande kenbaar te maken. Omdat A na de ontslagdatum op verzoek van de waarnemend directeur van het F College, die wist dat zij op staande voet was ontslagen, nog steeds haar werkzaamheden daar bleef verrichten, is er geen sprake van een voor de werkgever subjectief geldende dringende reden. Deze werkzaamheden zijn door haar pas na de laatste les aan de eindexamenleerlingen beëindigd; zij heeft alleen de eindexamens niet meer zelf kunnen nakijken. A betwist ten slotte dat zij over de kwestie heeft gesproken op de school van haar dochter, deze laatste weet van niets.

De werkgever voert aan dat in de onderlinge communicatie problemen zijn ontstaan tussen A en de rector van het E College die hebben geleid tot een arbeidsconflict en een onwerkbare situatie. De toon en de wijze waarop A over haar collega sprak, was hooghartig, denigrerend en kwetsend en bovendien weigerde A het gezag van de rector te aanvaarden. Formeel is A niet geschorst; zij heeft zich op 18-01-2008 ziek gemeld en heeft sindsdien niet meer gewerkt. De werkgever is van mening dat er geen noodzaak voor A was om de vuile was buiten te hangen en om zomaar een brief aan de ouders te sturen met daarin vertrouwelijke informatie over een werkrelatie en over een intern arbeidsconflict. De bewuste brief is zonder toestemming en/of goedkeuring van het College van Bestuur verzonden en de daarin opgenomen feitelijke onjuistheden beschadigen de werkgever en de rector van het E College. Zo zijn er voor het komend schooljaar 30% minder aanmeldingen vanuit het primair onderwijs, met name vanuit de school waar de dochter van A leerling van is. De brief dient geen enkel gerechtvaardigd doel. De werkgever merkt zowel het verzenden van de brief als de inhoud daarvan als dringende reden aan. Dat A door omstandigheden enige tijd heeft kunnen doorwerken op een andere vestiging doet niets af aan de wil van de werkgever om het dienstverband met onmiddellijke ingang te beëindigen. Bovendien heeft A voor deze werkzaamheden tot dusverre niet betaald gekregen en heeft de werkgever, zodra de bij het ontslag betrokken personen daarvan op de hoogte waren, A bij brief van 24-04-2008 gesommeerd deze werkzaamheden te beëindigen. Desgevraagd verklaart de werkgever bij monde van C, voorzitter van het College van Bestuur, ter

zitting dat hij kort na het ontslag van A alle directeuren heeft medegedeeld dat A niet herbenoembaar was omdat zij op staande voet was ontslagen. De directeur van het F College was destijds niet aanwezig. De waarnemend directeur heeft C 1 a 2 weken later bericht dat zij problemen had met het vinden van een andere docent voor de desbetreffende examenklas, waarop C haar heeft medegedeeld dat zij hiervoor zelf maar een oplossing diende te zoeken. Uiteraard beoogde C hiermee niet dat A maar door kon blijven werken voor de werkgever.

4. OVERWEGINGEN VAN DE COMMISSIE

De bevoegdheid en de ontvankelijkheid

Aangezien de instelling is aangesloten bij deze Commissie en het beroep is gericht tegen één van de beslissingen, genoemd in artikel 52 WVO, en binnen de daartoe geldende termijn is ingesteld, is de Commissie bevoegd van het beroep kennis te nemen en is het beroep ontvankelijk.

Het ontslag op staande voet

De Commissie zal beoordelen of de aan het ontslag ten grondslag gelegde feiten voldoende zijn komen vast te staan en of deze een dringende reden als bedoeld in artikel 7: 678 BW juncto artikel 4.a.1 lid 2 onder b CAO-VO opleveren zoals door de werkgever wordt gesteld en, indien dit ook het geval is, of de opgelegde maatregel, gelet op alle omstandigheden, proportioneel is.

Op grond van de stukken en het verhandelde ter zitting staat vast dat A, zonder dat zij hiervoor toestemming had gekregen van de werkgever, op 10-03-2008 een brief aan alle ouders/verzorgers van de leerlingen uit de tweede klassen heeft gezonden, waarin zij haar visie op het ontstane arbeidsconflict tussen haar en de rector van de school geeft. Naar het oordeel van de Commissie is de inhoud en de toonzetting van voornoemde brief op zichzelf zodanig dat er voldoende aanleiding was voor de werkgever om tot een beëindiging van het dienstverband met A te willen komen.

De Commissie is echter van oordeel dat een ontslag op staande voet onder de gegeven omstandigheden redelijkerwijze niet de juiste wijze van beëindiging was. Van een noodzaak daartoe blijkt niet afdoende. A was immers ziek en niet te verwachten was dat zij voor het einde van het schooljaar nog werkzaamheden opgedragen zou krijgen.

De Commissie acht het beroep voorts gegrond nu vaststaat dat de werkgever A, na het ontslag op staande voet, nog op zes achtereenvolgende woensdagen heeft laten doorwerken op het F College. Gebleken is dat in ieder geval de voorzitter van het College van Bestuur hier 1 tot 2 weken later van op de hoogte was dan wel had kunnen zijn. Het verweten gedrag van A kan, naar objectieve maatstaven, derhalve niet worden aangemerkt als zodanig dringend dat van de werkgever redelijkerwijze niet gevergd kon worden de arbeidsovereenkomst met A te laten voortduren tot 01-08-2008 dan wel tussentijds te beëindigen met inachtneming van de geldende opzegtermijn. Hierdoor is geen sprake van een voor de werkgever subjectief geldende dringende reden en kan het gegeven ontslag geen stand houden.

Dientengevolge zal de Commissie het beroep gegrond verklaren.

5. OORDEEL

Op grond van bovenstaande overwegingen verklaart de Commissie het beroep gegrond.

Aldus gedaan te Utrecht op 21 juli 2008 door mr. W.H.B. den Hartog Jager, voorzitter, drs. J.A.M. van Agt, mr. C.H. Kemp-Randewijk, mr. T.M.J. Smits en mr. drs. W.G.A.M. Veugelers, leden, in aanwezigheid van mr. R.M. de Bekker, secretaris.

mr. W.H.B. den Hartog Jager
voorzitter

mr. R.M. de Bekker
secretaris