

# ECLI:NL:RBNNE:2021:3686

Instantie	Rechtbank Noord-Nederland
Datum uitspraak	23-07-2021
Datum publicatie	27-08-2021
Zaaknummer	8263456 AR VERZ 21-51
Formele relaties	Hoger beroep: ECLI:NL:GHARL:2022:1533, (Gedeeltelijke) vernietiging en zelf afgedaan
Rechtsgebieden	Arbeidsrecht
Bijzondere kenmerken	Eerste aanleg - enkelvoudig Op tegenspraak
Inhoudsindicatie	ontbinding arbeidsovereenkomst, geen ernstig verwijtbaar handelen, verstoorde arbeidsrelatie, toekenning billijke vergoeding.
Vindplaatsen	Rechtspraak.nl AR-Updates.nl 2021-1093 VAAN-AR-Updates.nl 2021-1093 Brightmine 2021-20006120

## Uitspraak

### RECHTBANK NOORD-NEDERLAND

Afdeling privaatrecht

Locatie Groningen

zaaknummer / rekestnummer: 8263456 AR VERZ 21-51

### Beschikking van de kantonrechter van 23 juli 2021

in de zaak van:

de stichting

**Stichting Openbaar Voortgezet Onderwijs Vlagtwedde,**  
ook Regionale Scholengemeenschap (RSG) Ter Apel genoemd,  
gevestigd te Ter Apel,  
verzoekster,  
gemachtigde: mr. J.F.H. Terpstra,

tegen

**[gedaagde]** ,

wonende te [woonplaats] ,

verweerder,

gemachtigde: mr. G. [naam 6] .

Partijen zullen hierna RSG en [gedaagde] worden genoemd

## **1 De procedure**

Het verloop van de procedure blijkt uit:

- het verzoekschrift 7 juni 2021,
- het verweerschrift 28 juni 2021,
- de mondelinge behandeling, die is gehouden op 7 juli 2021. Daarbij zijn de heer [directeur] (directeur, hierna: [directeur] ) en de heer [naam 1] verschenen namens RSG, bijgestaan door mr. Terpstra, die een pleitnota heeft overgelegd en voorgedragen. Verder is [gedaagde] verschenen, bijgestaan door [naam 6] . Ook de echtgenote van [gedaagde] en mevrouw [echtgenoot] (hierna: [echtgenoot] ) van de Algemene Onderwijsbond (AOB) zijn aanwezig geweest.
- de schriftelijke opmerkingen van [gedaagde] , die tijdens de mondelinge behandeling zijn voorgelezen en overgelegd en die na de mondelinge behandeling aan RSG zijn toegestuurd.

## **2 De feiten**

- 2.1. RSG is een zelfstandige openbare school, waar onderwijs op vmbo, mavo, havo en vwo niveau wordt aangeboden. RSG maakt onderdeel uit van een samenwerkingsverband van middelbare scholen in de regio, DOVAC. Binnen RSG zijn (in elk geval) drie teamleiders werkzaam, mevrouw [teamleider 1] (hierna: [teamleider 1] ), mevrouw [teamleider 2] (hierna: [teamleider 2] ), en de heer [teamleider 3] (hierna: [teamleider 3] ).
- 2.2. [gedaagde] , geboren op 8 februari 1962, is sinds 1 augustus 1998 in dienst bij (de rechtsvoorganger van) RSG, tegen een salaris van 5.699,- bruto per maand, exclusief 8% vakantietoeslag en 8% eindejaarsuitkering. Zijn laatste functie is docent wiskunde bij het team vmbo (onderbouw).
- 2.3. Vanaf 2007 tot 2017 heeft [gedaagde] de functie van teamleider vervuld. Tussen RSG en [gedaagde] is op 8 juni 2017 een vaststellingsovereenkomst (VSO) gesloten, waarin onder meer is opgenomen dat [gedaagde] vanaf 1 augustus 2017 het 'LD-salaris' zou blijven ontvangen zonder 'LD-werkzaamheden' te verrichten en dat hij verder zal gaan als docent wiskunde. Daarnaast is bepaald dat [gedaagde] enige tijd minder hoeft te werken. Verder is in de VSO opgenomen dat partijen zich niet negatief over elkaar zullen uitlaten.
- 2.4. In september 2019 heeft de commissie 'sociale veiligheid' een campagne gestart gericht op het respectvol bejegenen van elkaar, het op een goede manier geven van feedback en op een professionele onderwijscultuur binnen RSG. Deze commissie is opgevolgd door de 'commissie professionele cultuur'. Eén van de leden van deze commissie is lid van de wiskundesectie.
- 2.5.

In oktober 2019 zijn klachten binnen gekomen van ouders en leerlingen over het taalgebruik en de wijze van lesgeven van [gedaagde] .

- 2.6. Rond 11 december 2019 heeft [gedaagde] een leerling naar huis gestuurd. Het voorval heeft [gedaagde] de volgende dag besproken in de klas, zonder de aanwezigheid van deze leerling. Een andere leerling heeft het gesprek opgenomen en de opname is terecht gekomen bij [directeur] . [directeur] heeft [gedaagde] aangesproken over de manier waarop hij over deze leerling heeft gesproken, omdat dit volgens hem niet door de beugel kon. [directeur] heeft vervolgens contact opgenomen met de moeder en de leerling om hiervoor excuses te maken.
- 2.7. Medio 2020 heeft de schoolleiding geluiden opgevangen dat binnen de wiskundesectie een gebrek is aan onderling vertrouwen, samenwerking en communicatie.
- 2.8. De schoolleiding heeft mevrouw [naam 2] (hierna: [naam 2] ) van bureau Vivace ingeschakeld om duidelijkheid te krijgen over de exacte problematiek en omvang daarvan binnen de sectie wiskunde.
- 2.9. [naam 2] heeft eind september 2020 gesprekken gevoerd met leden van de sectie wiskunde. [naam 2] heeft hiervan op 26 oktober 2020 een verslag gemaakt, conclusies uit die gesprekken getrokken en aanbevelingen gedaan. In het verslag heeft [naam 2] onder meer melding gemaakt van een tweedeling binnen de sectie, namelijk havo/vwo enerzijds en 'de overige leden' (vmbo en mavo) anderzijds.
- 2.10. De schoolleiding heeft besloten om de conclusies en aanbevelingen van [naam 2] op 16 februari 2021 binnen de sectie te bespreken en om vervolgens stappen te zetten om te komen tot verbetering. [gedaagde] heeft zich afgemeld voor deze bespreking.
- 2.11. [gedaagde] heeft in de avond van 16 februari 2021 een e-mailbericht opgesteld, dat hij de volgende dag, op 17 februari 2021 aan de sectiegenoten en aan de (plaatsvervangend) teamleider, [teamleider 1] , heeft verzonden. In het e-mailbericht is onder meer het volgende opgenomen:

*"() Verder ben ik van mening dat het nooit zover had hoeven te komen. In plaats dat de dienstdoende teamleider, samen met 3 sectiegenoten in een hok ging zitten om zaken uit te spreken, wordt hypegevoelig een (duur!) extern bureau ingevlogen. Deze actie heeft ertoe geleid dat een oplosbaar communicatieprobleem is geworden tot een vermeend sectieprobleem. Ik ben zelfs van mening dat hierdoor de sfeer is gedaald tot beneden het vriespunt met veel frustratie en wellicht ongemotiveerdheid. Als de schoolleiding van mening is dat de sectie wiskunde een probleem heeft, zou ik mijn blik even verwijden naar andere (kernvak)secties.*

*Het gedrag van elkaar niet aanspreken, wat ik overigens niet herken tijdens de sectievergaderingen, is sinds jaar en dag een breed probleem binnen de RSG Ter Apel. Ook hier zou ik zeggen, schoolleiders, doe je oren en ogen open als je buiten de vertrouwde kantoormuurtjes komt. De angstcultuur (stilhouden, in de pas lopen en je mening vooral niet ventileren), waartegen de schoolleiding, ondersteunt door wederom dure externe bureautjes, al jaren strijdt is nog nooit ten grave gedragen en ik vrees dat dat er voorlopig ook niet van komt. Velen van ons herinneren zich vast nog wel een aantal collegas die om duistere redenen de achterdeur zijn uitgewerkt.*

*Transparantie naar het personeel (Privacy!) is er nooit geweest. Niemand durft om opheldering te vragen. Bovendien is het ook nog een keer zo dat een groep docenten, recent, uit eigen beweging de RSG Ter Apel heeft verlaten. Dit geeft mij te denken!*

#### *Opmerkingen agendapunten*

*Agendapunt 1: Bij het berichtje van [naam 3] kreeg ik afgelopen weekend een rare bijmaak. Ik moest even denken aan iets met witte voetjes! Ik vond [naam 3] s mail een foute zet, gelijk het begrijpelijke vervolgbericht van [naam 4] . Ik ben het overigens wel eens met de meeste opmerkingen van [naam 4] en vind de opmerkingen van een aantal sectiegenoten onbegrijpelijk. Overleggen niet via mail en/of*

*Teams, maar fysiek.*

*Agendapunt 2: Met name in het hoofdgebouw (waar ik niet al te vaak kom) ervaar ik een sfeer om te snijden. Ik heb het gevoel dat als je kritische noten aan verkeerde collegas kenbaar maakt, deze binnen no time in het MT aan de orde komen. Ik ben blij te mogen werken met een aantal vaste collegas in één der noodgebouwen. Veel praktisch werkoverleg en zaken lopen als een speer. De renovatie van het monument kan mij niet lang genoeg duren.*

*Agendapunt 3: Het verslag van mw. [naam 2] heb ik allang terzijde gelegd en ik hoop dat de schoolleiding dat eveneens heeft gedaan met een restitutieverzoek van een groot deel van de rekening. Ik vermoed dat het verslag een kopie is van geschriften die zijn ontstaan door soortgelijke interviewen in ander onderwijsinstellingen. Ten aanzien van initiatieven ter verbetering heb ik tot op heden geen voornemens. Ik heb altijd goed kunnen communiceren en samenwerken met alle sectiegenoten.*

*Agendapunt 4:*

*()"*

- 2.12. [directeur] heeft het e-mailbericht van [gedaagde] via [teamleider 1] ontvangen en heeft [gedaagde] naar aanleiding daarvan op 1 maart 2021 bij zich geroepen. [directeur] heeft van het gesprek een verslag gemaakt. In het verslag is onder meer het volgende vermeld:

*"()Het gesprek begint over hond Tommy, die deel uitmaakt van het gezin van [gedaagde] . [gedaagde] heeft [naam 5] al eerder verteld dat de hond ernstig ziek is.*

*Kort daarna geeft [gedaagde] aan volledig achter de inhoud van zijn brief te staan gevolgd door "en ik laat me geen oor aannaaien". [gedaagde] geeft ook aan dat meerdere collegas de brief hebben gelezen en achter de inhoud staan. [naam 5] wil van [gedaagde] duidelijkheid wie hij in de bewuste brief met de schoolleiding bedoelt. Op de vraag of het betrekking heeft op [] is het antwoord nee. Hieruit is de conclusie dat dit alleen betrekking op [naam 5] kan hebben aangezien de overige leden van de schoolleiding nog maar kort in functie zijn en drie van de vier van extern komen. Op de vraag aan [gedaagde] of hij vindt dat [naam 5] niet integer is en medewerkers om duistere redenen via de achterdeur laat verdwijnen geeft [gedaagde] aan dat [naam 5] waarschijnlijk wel integer is.*

*[naam 5] geeft aan dat hij de beschuldigingen niet pikt en vraagt [gedaagde] om man en paard te benoemen. Hij noemt de namen van [] . [naam 5] geeft aan dat [gedaagde] zelf in de schoolleiding zat toen dit speelde en dat hij rond 2008 ook in de schoolleiding zat toen een dossier van de heer [] in de doofpot is gestopt. [naam 5] benoemt ook dat afspraken in een VSO nageleefd dienen te worden, waaronder de standaard opmerking dat je niet negatief over elkaar spreekt en de inhoud van de overeenkomst niet gedeeld mag worden met derden.*

*Punt in het gesprek blijft dat [gedaagde] beweert dat mensen om duistere redenen via de achterdeur zijn vertrokken. [naam 5] neemt hier geen genoegen mee en wil dat [gedaagde] openheid van zaken geeft in aanwezigheid van een derde. Hierbij noemt [naam 5] als mogelijkheid: [] de voorzitter van de MR, [] voorzitter RvT, [] de externe vertrouwenspersoon of [] de vertrouwenspersoon integriteit. Als [gedaagde] niet kiest zal [de externe vertrouwenspersoon] worden benaderd.*

*[gedaagde] geeft verder aan dat hij vindt dat er binnen de sectie geen probleem is maar dat het een teamprobleem is. Ook vindt hij het niet kunnen dat sectiegenoten per e-mail hun mening en opvatting aan de sectie en de schoolleiding sturen. Hierop geeft [naam 5] aan dat [gedaagde] hetzelfde doet met zijn brief en daarbij ook twee collegas, die beide een mail hebben gestuurd, op de korrel neemt.*

*Als laatste geeft [naam 5] aan dat hij teleurgesteld is in [gedaagde] . [naam 5] heeft [gedaagde] meerdere malen de hand boven het hoofd gehouden en voor zover bekend bij [naam 5] was er een gezonde onderlinge verstandhouding. ()"*

- 2.13.

[directeur] heeft [gedaagde] laten weten dat hij een volgend gesprek wenst en dat zal inplannen. [directeur] wijst hem op de mogelijkheid een derde bij dit gesprek aanwezig te laten zijn.

2.14. [gedaagde] heeft aangekondigd dat hij [echtgenoot] , consulent bij de AOb, zou meenemen naar het gesprek. [echtgenoot] is aanwezig geweest bij het gesprek op 12 maart 2021, evenals mr. Terpstra die aanwezig was op uitnodiging van [directeur] .

2.15. Terpstra heeft per e-mailbericht van 12 maart 2021 een terugkoppeling aan [echtgenoot] gegeven van het gesprek op 1 maart 2021. Hierin is onder meer het volgende vermeld:

*"() We hebben met elkaar besproken dat uw handelen alsook uw nalaten om hierop uit eigen beweging en onmiddellijk na verzending terug te komen bij deze verschillende personen en gremia, tot de conclusie leiden dat u uw toekomst buiten het RSG zult moeten zoeken. Wij hebben afgesproken dat u uw collega, dhr. [naam 6] , zult benaderen waarbij ik ervan uit ga dat ik op korte termijn van hem een voorstel zal ontvangen voor een vaststellingsovereenkomst, een die recht doet aan voormelde omstandigheden.()"*

2.16. Op 19 en 23 maart 2021 heeft mr. Terpstra een herinnering gestuurd aan de afspraak om met een voorstel te komen voor beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

2.17. Op 24 maart 2021 heeft [naam 6] laten weten dat [gedaagde] , met hulp van een mediator, de verhoudingen wil optimaliseren en een oplossing wil bereiken.

2.18. Op 25 maart 2021 heeft Terpstra laten weten hierover verbaasd te zijn, omdat partijen volgens haar op 12 maart 2021 al tot de conclusie zijn gekomen dat de verhoudingen onherstelbaar zijn beschadigd en dat zij daarom zelf een voorstel zal doen voor het beëindigen van de arbeidsrelatie.

2.19. Bij brief van 31 maart 2021 heeft RSG aan [gedaagde] laten weten dat het voornemen bestaat om hem te schorsen, maar dat hij eerst nog gelegenheid krijgt om een zienswijze in te dienen.

2.20. Namens [gedaagde] heeft [naam 6] bij e-mail van 20 april 2021 aangegeven dat hij wil terugkeren en heeft hij (opnieuw) mediation voorgesteld.

2.21. Bij besluit van 22 april 2021 is RSG ingegaan op de zienswijze van [gedaagde] en heeft hem geschorst voor de duur van de ontbindingsprocedure. RSG heeft aangegeven geen vertrouwen meer te hebben in de arbeidsrelatie en dat er voor mediation geen plaats meer is.

### **3 Het verzoek**

3.1. RSG verzoekt de arbeidsovereenkomst met [gedaagde] te ontbinden op grond van kort gezegd verwijtbaar handelen. Als ontbinding op die grond niet wordt toegewezen, wordt verzocht om ontbinding op grond van een verstoorde arbeidsverhouding dan wel een combinatie van omstandigheden genoemd in twee of meer gronden, die zodanig is dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.

3.2. RSG heeft daarbij het volgende naar voren gebracht. Met [gedaagde] zijn er in de loop der jaren verschillende incidenten geweest. Deze hebben onder meer in juni 2017 geleid tot een VSO waarin [gedaagde] is teruggezet in functie en duidelijke afspraken zijn gemaakt over de wijze van communiceren. Desondanks heeft hij zich daar niet aan gehouden. Op 17 februari 2021 heeft [gedaagde] een brief gestuurd, waarin hij ongefundeerde kritiek en grovelijke beschuldigingen uit, op een wijze die onprofessioneel en oncollegiaal is en in strijd met het beleid binnen RSG. Hij heeft

hiermee de afspraken tussen partijen geschonden en, ondanks dat hij hierop is aangesproken, blijft hij bij zijn meningen. Dit heeft gemaakt dat RSG het dienstverband niet kan laten voortduren.

#### **4 Het verweer en het tegenverzoek**

- 4.1. [gedaagde] verweert zich tegen het verzoek en stelt dat de verzochte ontbinding moet worden afgewezen, primair omdat sprake is van een opzegverbod (lidmaatschap van een vakbond) en subsidiair omdat een ontslaggrond ontbreekt. Verder verzoekt [gedaagde] (bij tegenverzoek) om wedertewerkstelling. [gedaagde] heeft samengevat weergegeven het volgende aangevoerd.
- 4.2. [gedaagde] betwist dat sprake is van verwijtbaar gedrag in de zin van artikel 7:669, derde lid, sub e, BW. Zo heeft hij onder meer naar voren gebracht dat hij spijt heeft betuigd van de toon van zijn e-mailbericht; hij heeft dit bericht in een emotionele toestand opgesteld. Dit neemt niet weg dat hij wel van oordeel is dat hij zijn mening mag ventileren, als werknemer en als AOb-lid. Hij heeft de geconstateerde misstanden intern gehouden. [gedaagde] heeft in dat kader verwezen naar jurisprudentie van het Europees Hof voor de Rechten van de Mens.
- Verder heeft [gedaagde] naar voren gebracht dat hij niet op de hoogte was dat zijn te emotionele mening niet geventileerd mocht worden, op straffe van een disciplinair ontslag.
- [gedaagde] wordt beschuldigd van het veroorzaken van onrust binnen RSG en van het veroorzaken van schade. Deze beschuldigingen zijn niet onderbouwd. [gedaagde] ontkomt niet aan de constatering dat de problemen binnen de sectie wiskunde de directeur, met wie hij altijd goed contact had, boven het hoofd zijn gegroeid. [gedaagde] heeft om die reden mediation voorgesteld. Daarmee had ook de arbeidsverhouding hersteld kunnen worden. Die verhouding is in de ogen van [gedaagde] niet duurzaam verstoord. Voor zover RSG doelt op de relatie tussen [gedaagde] en zijn collega's, geldt dat op de werkgever een verzwaarde motiveringsplicht rust. [gedaagde] heeft geen meningsverschil met zijn collega's, maar een verschil van opvatting met [directeur], dat prima bijgelegd kan worden. Volgens [gedaagde] is, gelet op het voorgaande, de i-grond ook niet aan de orde omdat noch sprake is van ernstig verwijtbaar handelen noch van een ernstige en duurzaam verstoorde arbeidsrelatie.
- 4.3. Voor het geval de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden, doet [gedaagde] een voorwaardelijk verzoek aan de hand van de 'Victoria-beschikking' (ECLI:NL:HR:2020:283) en verzoekt hij om herplaatsing via het samenwerkingsverband 'DOVAC'.
- 4.4. [gedaagde] verzoekt meer subsidiair om toekenning van de wettelijke transitievergoeding en van een billijke vergoeding van 650.000,-.

#### **5 De beoordeling**

- 5.1. Het gaat in deze zaak om de vraag of de arbeidsovereenkomst tussen partijen moet worden ontbonden en zo ja, of aan [gedaagde] een transitievergoeding en een billijke vergoeding toekomt.

##### *Het verzoek*

- 5.2. Een arbeidsovereenkomst kan alleen worden ontbonden als daar een redelijke grond voor is. In het Burgerlijk Wetboek (hierna: BW) is bepaald wat een redelijke grond is (artikel 7:669 lid 3 BW). In deze bepaling is onder meer opgenomen: verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer, zodanig dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren (lid 3 sub e BW), een verstoorde arbeidsverhouding (lid 3 sub g BW) of een combinatie van

omstandigheden genoemd in twee of meer gronden, die zodanig is dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren (lid 3 sub i BW). Ook is voor ontbinding vereist dat herplaatsing van de werknemer binnen een redelijke termijn niet mogelijk is of niet in de rede ligt (artikel 7:669 lid 1 BW) en dat geen sprake is van een opzegverbod.

#### *Verwijtbaar handelen*

- 5.3. De kantonrechter is van oordeel dat RSG onvoldoende onderbouwd heeft gesteld dat sprake is geweest van zodanig verwijtbaar handelen van [gedaagde] dat van RSG niet langer kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst voort te laten duren. De kantonrechter zal dat hierna uitleggen.
- 5.4. De kantonrechter overweegt dat [gedaagde] sinds 2017 niet meer in de functie van teamleider werkzaam is, zoals de jaren daarvoor, maar dat hij vanaf dat moment weer als docent wiskunde aan het werk is gegaan. De meningen over de reden van die functiewisseling lopen uiteen, maar die reden is naar het oordeel van de kantonrechter voor de beoordeling van het ontbindingsverzoek niet relevant omdat dat niet de kern is van de verwijten van RSG. Feit is dat partijen in 2017 afspraken met elkaar gemaakt hebben en dat [gedaagde] sindsdien de functie van docent wiskunde uitoefent. De bepaling in de VSO dat partijen zich niet negatief over elkaar uit zullen laten, is een standaardbepaling en geldt in het algemeen richting externe partijen. De strekking van die bepaling gaat naar het oordeel van de kantonrechter niet zover, dat [gedaagde] geen interne kritiek meer mocht uiten.
- 5.5. Wat betreft de incidenten in 2019, die RSG naar voren heeft gebracht, overweegt de kantonrechter het volgende. [gedaagde] heeft gesteld dat die incidenten gangbare klachten zijn, slechts twee in een tijdvak van ruim 32 jaar onderwijs carrière en dat die in alle schoolorganisaties voorkomen. Partijen hebben hier volgens [gedaagde] goed op gereageerd door het serieus aan te pakken en het niet groter te maken dan het was. De kantonrechter overweegt dat die incidenten in 2019 hebben plaatsgevonden en in zekere zin los staan van de gebeurtenissen in 2020. Ook ziet de kantonrechter dat partijen de klachten serieus hebben aangepakt en dat [gedaagde] hierin zijn rol heeft erkend en excuses heeft gemaakt. Voor partijen was hiermee, zo lijkt het, de kwestie afgedaan en lijken de incidenten te passen binnen gangbare klachten binnen het onderwijs. Aan [gedaagde] is bovendien geen waarschuwing gegeven voor de toekomst.
- 5.6. De kern van het geschil is volgens de kantonrechter het e-mailbericht van 17 februari 2021, welk bericht [gedaagde] heeft geschreven en heeft verzonden aan de sectie wiskunde en de (waarnemend) teamleider, [teamleider 1] . De kantonrechter stelt voorop dat [gedaagde] hiermee de kritiek intern heeft gehouden. Hoewel één van de docenten wiskunde ook in de commissie 'professionele cultuur' zat en één van de leden in de medezeggenschapsraad, maakt dat nog niet dat daarmee het bericht naar die commissie en naar de medezeggenschap is verzonden, laat staan binnen de hele school is verspreid of zelfs daarbuiten. Daarmee is de 'schade', voor zover daar sprake van is, zeer beperkt en ook de onrust kan beperkt zijn gebleven tot de sectie wiskunde. De stelling van [directeur] tijdens de zitting, dat [gedaagde] -misschien wel bewust- het risico van doorzending van het e-mailbericht heeft genomen, is slechts een aanname van [directeur] die onnodig beschadigend is voor [gedaagde] .
- 5.7. De kantonrechter is verder van oordeel dat de inhoud van het e-mailbericht niet zodanig ernstig is dat sprake is van 'verwijtbaar handelen' in de zin van de wet. Zo houdt het bericht geen strafbare gedraging in, is het bericht niet in strijd met beleid van RSG en ook was niet van te voren evident dat de inhoud zo grof en ernstig was, dat daaruit voortvloeit dat de arbeidsverhouding niet langer kan voortduren. Dat [gedaagde] ervoor was gewaarschuwd zich niet negatief uit te laten door de bepaling in de VSO betekent nog niet dat hij geen kritiek meer mocht hebben op de schoolleiding (zoals hiervoor ook al is overwogen). [gedaagde] heeft naderhand excuses aangeboden voor de toon en bewoordingen van de mail en uitgelegd dat het bericht in een zeer emotionele staat was geschreven. Dat [gedaagde] zijn mening inhoudelijk niet heeft willen terugnemen, betekent niet dat hij daarmee verwijtbaar heeft gehandeld. Daarbij moet in aanmerking worden genomen dat van een schooldirecteur enig incassingsvermogen verwacht mag worden als het gaat om kritiek van

docenten. Naar het oordeel van de kantonrechter is de kritiek van [gedaagde] niet over de grens van het toelaatbare gegaan. Gelet op het voorgaande, is er onvoldoende grond om te kunnen concluderen dat sprake is van verwijtbaar handelen in de zin van de wet.

#### *Verstoorde arbeidsverhouding*

- 5.8. RSG heeft als subsidiaire grond voor ontbinding aangevoerd dat sprake is van een duurzaam verstoorte arbeidsverhouding. [gedaagde] heeft betwist dat die verstoring duurzaam is en heeft meerdere keren geopperd om via mediation de verhouding te herstellen.
- 5.9. De kantonrechter is van oordeel dat, ondanks die wens van [gedaagde] , sprake is van een duurzaam verstoorte verhouding. [directeur] heeft aangegeven geen vertrouwen meer te hebben in een herstel van de verhouding door de toon en inhoud van het e-mailbericht en doordat [gedaagde] achteraf geen excuses heeft willen maken voor de inhoud van het bericht. De directeur heeft zich, zo merkt de kantonrechter op, zeer persoonlijk aangevallen gevoeld. Of dit nu helemaal terecht is of niet -daarop komt de kantonrechter terug bij de beoordeling van de vraag of aan [gedaagde] een billijke vergoeding toekomt- vast staat dat de arbeidsrelatie tussen [directeur] en [gedaagde] daardoor duurzaam verstoort is geraakt. Daarmee bestaat er een redelijke grond om tot een ontbinding van de arbeidsovereenkomst te komen.
- 5.10. De kantonrechter is van oordeel dat herplaatsing van [gedaagde] binnen een redelijke termijn niet in de rede ligt. De verstoorte arbeidsverhouding is met name gelegen in de persoonlijke verhouding tussen [gedaagde] en [directeur] , de directeur. Een andere functie binnen RSG ligt daarmee niet voor de hand.
- [gedaagde] heeft verder nog naar voren gebracht dat RSG deel uitmaakt van een samenwerkingsverband, DOVAC, en dat van RSG verlangd kan worden dat zij ervoor zorgt dat [gedaagde] bij één van de daarbij aangesloten scholen aan het werk kan gaan. RSG heeft dat betwist, omdat DOVAC slechts een los samenwerkingsverband is en haar invloed niet zover reikt. Daarmee heeft [gedaagde] naar het oordeel van de kantonrechter onvoldoende onderbouwd dat RSG voor herplaatsing kan zorgen. Een wijziging van de arbeidsovereenkomst in de zin van de 'Victoria-beschikking', zoals [gedaagde] heeft verzocht, is dan ook niet aan de orde. Voor zover de wijziging in de zin van die beschikking los gezien moet worden van (her)plaatsing bij een andere school binnen het samenwerkingsverband, overweegt de kantonrechter dat [gedaagde] niet concreet heeft gesteld hoe de arbeidsovereenkomst dan gewijzigd zou moeten worden, zodanig dat geen sprake meer is van een ontbindingsgrond.
- 5.11. De kantonrechter is verder van oordeel dat in dit geval de grond voor de ontbinding van de arbeidsovereenkomst (verstoorte arbeidsverhouding) geen direct verband heeft met het vakbondslidmaatschap van [gedaagde] . Dat lidmaatschap is immers niet de aanleiding of de reden geweest voor de verstoorte verhouding, dat heeft [gedaagde] althans niet voldoende onderbouwd. De aanleiding was immers vooral de e-mail van 17 februari 2021 en de gang van zaken daarna. [gedaagde] heeft niet gesteld dat hij die brief op grond van zijn lidmaatschap of uit naam van de AOb heeft geschreven. Ook uit de brief zelf blijkt dat niet. De stelling van [gedaagde] dat RSG een advocaat heeft ingeschakeld die heeft aangestuurd op een einde van de arbeidsverhouding omdat [gedaagde] iemand van de AOb heeft meegenomen naar het gesprek op 12 maart 2021, kan de kantonrechter niet volgen. Die stelling is gebaseerd op een aanname van [gedaagde] en wordt niet ondersteund door feitelijke argumenten. Het opzegverbod van artikel 7:671b lid 6 sub a BW staat daarom de ontbinding van de arbeidsovereenkomst niet in de weg.
- 5.12. De conclusie is dat de kantonrechter het verzoek van RSG zal toewijzen en de arbeidsovereenkomst dus zal ontbinden wegens een verstoorte arbeidsverhouding. Het einde van de arbeidsovereenkomst zal worden bepaald op 1 december 2021. Dat is de datum waarop de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging zou zijn geëindigd (artikel 7:671b lid 9 BW).



## *De (voorwaardelijke) tegenverzoeken*

- 5.13. Het verzoek van [gedaagde] tot wedertewerkstelling zal, gelet op de ontbinding van de arbeidsovereenkomst per 1 december 2021, worden afgewezen.
- 5.14. Met betrekking tot de vraag of aan [gedaagde] een transitievergoeding toekomt, overweegt de kantonrechter het volgende. Uit artikel 7:673 lid 1 BW volgt dat de werkgever aan de werknemer een transitievergoeding verschuldigd is indien kort gezegd de arbeidsovereenkomst op verzoek van de werkgever is ontbonden. [gedaagde] heeft daarom in beginsel aanspraak op een transitievergoeding.
- 5.15. Dat is alleen anders, zo volgt uit artikel 7:673 lid 7, onderdeel c, BW, als het eindigen van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer. Uit de wetsgeschiedenis blijkt dat het bij ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer gaat om bijvoorbeeld de situatie waarin de werknemer zich schuldig maakt aan diefstal, waardoor hij het vertrouwen van de werkgever onwaardig wordt, of de situatie waarin de werknemer controlevoorschriften bij ziekte herhaaldelijk, ook na toepassing van loonopschorting, niet naleeft en hiervoor geen gegronde reden bestaat (zie: *Kamerstukken II*, 2013-2014, 33 818, nr. 3, pag. 39).
- 5.16. Zoals overwogen, zal de ontbinding op de primaire grond, verwijtbaar handelen, worden afgewezen. De kantonrechter is van oordeel dat van ernstig verwijtbaar handelen door [gedaagde] dan ook geen sprake is. Hij heeft daarom recht op de wettelijke transitievergoeding van 50.873,00.
- 5.17. De kantonrechter ziet bovendien reden om aan [gedaagde] een billijke vergoeding toe te kennen. Een billijke vergoeding kan worden toegekend als de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever (artikel 7:671b lid 8 BW). Dat zal zich alleen voordoen in uitzonderlijke gevallen en als een werkgever de verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst in ernstige mate schendt (*Kamerstukken II*, 2013-2014, 33 818, nr. 3, pag. 34). In dit geval is sprake van dergelijk ernstig verwijtbaar handelen of nalaten. Daarbij heeft de kantonrechter de volgende omstandigheden meegewogen.
- 5.18. De kantonrechter overweegt dat [directeur] zich persoonlijk aangevallen heeft gevoeld door het e-mailbericht van 17 februari 2021 en dat hij daarna geen excuses op dat punt heeft gekregen van [gedaagde]. Op zich zelf is het voorstelbaar dat [directeur] zich persoonlijk aangevallen heeft gevoeld door de kritiek van [gedaagde]. Vervolgens heeft [directeur], na het uitblijven van excuses op de inhoud, direct aangestuurd op een einde van de arbeidsrelatie. De vraag is of dat, gelet op alle omstandigheden, gerechtvaardigd was.

De kantonrechter overweegt dat [directeur], als directeur van de school, over incasservermogen moet beschikken als het gaat om kritiek van docenten, ook als de kritiek op de persoon en niet alleen op de inhoud is gericht. Gelet op het zeer langdurige dienstverband van [gedaagde] was het niet gerechtvaardigd om enkel in het versturen van het (in zeer emotionele toestand geschreven) e-mailbericht van 17 februari 2021 en het gesprek daarna, de aanleiding te zien voor een onmiddellijk einde van het dienstverband. Voor zover de kritiek van [gedaagde] op de persoon van [directeur] gericht was, had het voor de hand gelegen om mediation te starten en op die manier de verhoudingen te herstellen. Dat mediation niet aangewezen zou zijn omdat [gedaagde] binnen (vrijwel) de gehele wiskundesectie niet goed zou liggen, is absoluut niet gebleken.

Dat [directeur] desondanks direct heeft aangestuurd op een einde van de arbeidsrelatie blijkt uit de insteek van de gemachtigde van RSG tijdens het gesprek op 12 maart 2021. Volgens RSG hadden partijen daartoe een afspraak gemaakt. Uit hetgeen bij de mondelinge behandeling naar voren is gekomen, heeft de kantonrechter eerder de indruk gekregen dat sprake is van een misverstand, of van de omstandigheid dat de ene partij, de werkgever, meent te kunnen spreken over een "afspraak" tussen partijen om het dienstverband te beëindigen, maar dat dit in feite niet meer is dan hetgeen de werkgever wil opleggen aan de werknemer. Een afspraak over het einde van het dienstverband is dan ook onvoldoende komen vast te staan. De gemachtigde van RSG heeft nadien de inhoud van het gesprek aan [echtgenoot] bevestigd. Vervolgens heeft de gemachtigde van RSG weliswaar niet direct

een reactie van [echtgenoot] of [naam 6] ontvangen, maar daaruit heeft zij nog niet mogen afleiden dat [gedaagde] met de inhoud van haar samenvatting akkoord was. Dat dat niet het geval was, blijkt ook uit het vervolg, namelijk het voorstel van [naam 6] over het inschakelen van mediation. Dat was toen voor RSG al een gepasseerd station. Van een goed werkgever mag worden verwacht dat zij zich inspant om een verstoorde arbeidsrelatie op te lossen. Daarvan is niet gebleken.

De kantonrechter is van oordeel dat uit het voorgaande blijkt dat RSG ten onrechte (enkel) heeft aangestuurd op een einde van de arbeidsovereenkomst. Zij acht deze gang van zaken ernstig verwijtbaar.

- 5.19. Voor het vaststellen van de hoogte van de toe te kennen billijke vergoeding zijn in rechtspraak uitgangspunten geformuleerd (zie o.a. de uitspraak van de Hoge Raad van 9 juni 2018, gepubliceerd op [www.rechtspraak.nl](http://www.rechtspraak.nl), onder nummer ECLI:NL:HR:2018:878 (*Zinzia*)). De kantonrechter moet bij het bepalen van de billijke vergoeding rekening houden met alle (uitzonderlijke) omstandigheden van het geval en die vergoeding moet daarbij aansluiten. Het gaat er uiteindelijk om dat de werknemer wordt gecompenseerd voor het ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Ook met de gevolgen van de ontbinding kan rekening worden gehouden, voor zover die gevolgen zijn toe te rekenen aan het verwijt dat de werkgever kan worden gemaakt. De billijke vergoeding heeft geen bestraffend doel, maar met de billijke vergoeding kan ook worden tegengegaan dat werkgevers ervoor kiezen een arbeidsovereenkomst op ernstig verwijtbare wijze te laten eindigen.
- 5.20. De kantonrechter betreft bij haar afweging over de hoogte van de billijke vergoeding de volgende omstandigheden: de verwijtbare wijze waarop RSG (veel) te snel heeft aangestuurd op een beëindiging van het dienstverband, zonder daarbij te proberen de verstoorde (persoonlijke) verhouding op andere wijze op te lossen, de lengte van het dienstverband, de loyaliteit en het functioneren van [gedaagde] en de (psychische en sociale) gevolgen van het ontslag voor [gedaagde]. Deze omstandigheden tezamen rechtvaardigen een bedrag van 10.000,- (immateriële schade).
- 5.21. De kantonrechter overweegt verder dat [gedaagde] heeft gesteld voornemens te zijn (geweest) tot zijn pensioen bij RSG te blijven en dat is niet betwist door RSG. Daar staat tegenover dat de kantonrechter inschat dat de kansen op een nieuwe baan voor [gedaagde] redelijk gunstig lijken, ook op zijn leeftijd, gelet op de krapte op de arbeidsmarkt. De verwachting van de kantonrechter is dat [gedaagde] ongeveer een half jaar geen werk zal hebben en daarna weer aan de slag zal kunnen gaan als docent wiskunde. Het inkomensverlies en pensioenverlies schat de kantonrechter op een bedrag van 25.000,-, waarbij ook rekening is gehouden met de transitievergoeding (die tevens een deel van het inkomens- en pensioenverlies dekt).
- 5.22. In totaal komt het bedrag aan billijke vergoeding daarmee uit op 35.000,-.
- 5.23. De kantonrechter zal bepalen dat partijen ieder hun eigen proceskosten moeten dragen, omdat beide partijen gedeeltelijk in het gelijk zijn gesteld.
- 5.24. RSG krijgt de gelegenheid om het verzoek in te trekken, binnen de hierna genoemde termijn, omdat aan de ontbinding een billijke vergoeding wordt verbonden (artikel 7:686a lid 6 BW).
- 5.25. Als RSG het verzoek intrekt, wordt RSG veroordeeld tot betaling van de proceskosten van [gedaagde]. Daarbij zal het salaris van de gemachtigde van [gedaagde] worden vastgesteld op 747,-.

## **6 De beslissing**

De kantonrechter:

6.1. bepaalt dat de termijn, waarbinnen RSG het verzoek kan intrekken (door middel van een schriftelijke mededeling aan de griffier, met toezending van een kopie daarvan aan de (gemachtigde van de) wederpartij), zal lopen tot en met 20 augustus 2021;

**Voor het geval RSG het verzoek niet binnen die termijn intrekt:**

*in het verzoek*

6.2. ontbindt de arbeidsovereenkomst tussen partijen met ingang van 1 december 2021;

6.3. bepaalt dat iedere partij de eigen proceskosten betaalt;

6.4. verklaart deze beschikking uitvoerbaar bij voorraad;

*in het tegenverzoek*

6.5. bepaalt dat RSG aan [gedaagde] de wettelijke transitievergoeding van 50.873,00 moet betalen;

6.6. bepaalt dat RSG aan [gedaagde] een billijke vergoeding moet betalen van 35.000,-;

6.7. wijst de verzoeken voor het overige af;

6.8. verklaart deze beschikking uitvoerbaar bij voorraad;

**Voor het geval RSG het verzoek binnen die termijn intrekt:**

6.9. veroordeelt RSG tot betaling van de proceskosten aan [gedaagde] , die de kantonrechter aan de kant van [gedaagde] tot en met vandaag vaststelt op 747,-;

6.10. verklaart deze beschikking uitvoerbaar bij voorraad.

Deze beschikking is gegeven door mr. A. Venema-Dietvorst, kantonrechter, en in het openbaar uitgesproken door mr. M. Haisma op 23 juli 2021.