

RECHTSPRAAK

werknemer/Stichting ROC Midden-Nederland

De gevolgen van de opzegging voor werknemer zijn te ernstig in vergelijking met het belang van ROC bij die opzegging en ROC is zodanig tekort geschoten dat het ontslag voor werknemer als kennelijk onredelijk moet worden aangemerkt.

Feiten

Werknemer is op 1 augustus 2011 bij ROC aangesteld. Werknemer is vanaf de aanvang van het dienstverband gedetacheerd bij het Technocentrum Utrecht (TCU) als directeur. In 2010 is tussen partijen een (nieuwe) detacheringsovereenkomst gesloten voor de periode van 1 januari 2011 tot en met 31 december 2011. In deze overeenkomst is onder meer opgenomen dat werknemer na afloop van de detacheringsovereenkomst een passende functie aangeboden krijgt en wat de uitgangspunten daarbij zijn. In januari 2012 zijn de activiteiten van TCU volledig gestaakt en werknemer is voor de duur van een jaar gedetacheerd naar Platvorm Beta Techniek. Deze detachering is in november 2012 voortijdig beëindigd. ROC en werknemer hebben herhaaldelijk gesproken over mogelijke passende functies, maar tot herplaatsing is het niet gekomen. ROC heeft medegedeeld voornemens te zijn de arbeidsovereenkomst op te zeggen wegens verval van arbeidsplaats. Bij besluit van 25 april 2014 heeft de Commissie van Beroep van ROC definitief vastgesteld dat sprake is van boventaligheid. Het ROC heeft de arbeidsovereenkomst opgezegd tegen 1 augustus 2014. ROC heeft werknemer in het kader van een ontslagregeling een vergoeding aangeboden van € 10.000. Werknemer heeft tegen het besluit beroep aangetekend bij de Commissie van Beroep BvE. De Commissie van Beroep heeft het beroep gegrond verklaard. Werknemer heeft zich na de uitspraak op het standpunt gesteld dat de arbeidsovereenkomst nog voortduurde, althans het ontslag kennelijk onredelijk was. Werknemer heeft in eerste aanleg betaling van € 265.725,77 gevorderd. De kantonrechter heeft de vordering afgewezen. Werknemer stelt hoger beroep in.

Oordeel

Werknemer stelt zich op het standpunt dat de uitspraak van de Commissie van Beroep bindend is voor het ROC en de kantonrechter deze uitspraak slechts marginaal mag toetsen. Bij een zodanige toetsing kan volgens werknemer niet tot een andere beoordeling kunnen worden gekomen dan dat ROC niet heeft kunnen besluiten om werknemer te ontslaan. Daarnaast doet werknemer een beroep op het gevolgcriterium.

Uitspraak Commissie van Beroep

Het is vaste rechtspraak dat een verwijzing in of naar de cao of onderwijswetgeving, waarin wordt verwezen naar de rechtsgang bij de Commissie van Beroep, onvoldoende is om de beslissing van de Commissie van Beroep als een bindend advies aan te merken, omdat daarvoor een ondubbelzinnige overeenkomst tussen partijen vereist is. In zoverre is in deze zaak van een bindend advies waaraan de civiele rechter in beginsel gebonden is, dus geen sprake. Anders dan de kantonrechter is het hof echter van oordeel dat de beëindiging van de detachering niet automatisch inhield dat de arbeidsplaats is komen te vervallen.

Kennelijk onredelijk ontslag

Het hof is van oordeel dat de bepaling in de detacheringsovereenkomst, waarin is opgenomen dat aan werknemer na afloop van de detacheringsovereenkomst een passende functie wordt aangeboden, geen garantie inhoudt. Het moet als een (zwaarwegende) inspanningsverplichting voor ROC worden beschouwd. Het hof is van oordeel dat ROC daar niet aan heeft voldaan. Het hof stelt vast dat ROC heeft nagelaten om na de uitspraak van de Commissie van Beroep expliciet aan werknemer kenbaar te maken waarom zij zich niet kon verenigen met het oordeel van de Commissie. Van ROC als goed werkgever mag worden verwacht dat als zij besluit om het voor haar negatieve resultaat om haar moverende redenen naast zich neer te leggen, zij werknemer daarover deugdelijk had geïnformeerd. Van ROC had daarnaast zowel een meer (pro)actieve houding mogen worden verwacht, als dat zij daarin meer openheid en transparantie jegens werknemer zou hebben betracht. Het hof is van oordeel dat de gevolgen van de opzegging voor werknemer te ernstig zijn in vergelijking met het belang van ROC bij die opzegging en dat ROC zodanig tekort is geschoten dat het ontslag voor werknemer als kennelijk onredelijk moet worden aangemerkt.

Schade

Gelet op de aard en de ernst van de tekortkoming van ROC in haar verplichting om als goed werkgever jegens werknemer te handelen worden met de bovenwettelijke aanvulling, een outplacementbudget en het verplaatsen van de ontslagdatum naar het oordeel van het hof de nadelige voorzieningen voor werknemer niet voldoende weggenomen. In het geval dat herplaatsing zou hebben plaatsgevonden, zou de werkloosheidsperiode van werknemer (mogelijk) korter dan wel zelfs eventueel afwezig zijn geweest en was hij niet geconfronteerd met een substantiële inkomensachteruitgang. Het hof is van oordeel dat de vergoeding voor werknemer moet worden begroot op € 75.000 (bruto).

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 18-12-2018

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2018:11049

Zaaknummer: 18-12-2018, 200.186.874

Rechters: M.F.J.N. van Osch, A.A. van Rossum en H. Manuel

Advocaten: M.M. Pasman en A. Klaassen

Wetsartikelen: 6:97 BW, 7:681 BW (oud) en 7:900 BW