

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst op verzoek van werknemster. De gedragingen van werkgever leveren bij elkaar opgeteld ernstig verwijtbaar handelen op.*Feiten*

Werknemster is op 25 augustus 1980 in dienst getreden bij (de rechtsvoorgangster van) LPS in de functie van leerkracht. Op 30 mei 2022 heeft een functioneringsgesprek plaatsgevonden tussen werknemster en LPS, waarin ter sprake is gekomen dat de schoolontwikkelingen wat werknemster betreft te snel worden doorgevoerd. Om werknemster duurzaam inzetbaar te houden heeft LPS – naar eigen zeggen niet vrijblijvend – aangeboden om een coachingtraject in te zetten. Een dergelijk traject was werknemster ook al in 2021 aangeboden maar dat heeft zij toen afgewezen. Op 5 juli 2022 heeft werknemster zich ziekgemeld. Op 12 juli 2022 heeft werknemster een TIA gehad. Op 14 juli 2022 stond een gesprek tussen werknemster en het college van bestuur van LPS ingepland. Dit is niet doorgegaan. Op 22 juli 2022 heeft LPS een brief met onderwerp “begeleidingstraject” toegezonden aan werknemster. In deze brief wordt werknemster uitgenodigd om op dinsdag 6 september 2022 met LPS het begeleidingstraject te bespreken. Werknemster verzoekt de kantonrechter de tussen partijen bestaande arbeidsovereenkomst te ontbinden. LPS refereert zich ten aanzien van de verzochte ontbinding aan het oordeel van de kantonrechter, maar verzet zich tegen de gevraagde vergoedingen.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst dient te worden toegewezen. Bij dat oordeel heeft meegewogen het feit dat het hier om een werknemersverzoek gaat waarbij bijzondere opzegverboden niet aan de orde zijn.

Verstoorde arbeidsverhouding door ernstig verwijtbaar handelen LPS

De kantonrechter komt op basis van de stukken en wat op de zitting naar voren is gebracht tot de conclusie dat de arbeidsverhouding tussen partijen duurzaam en onherstelbaar is verstoord. De verstoorde arbeidsverhouding is naar het oordeel van de kantonrechter in grote mate veroorzaakt door het handelen van LPS bij de overplaatsing van werknemster. Niet zozeer vanwege haar eis dat dat werknemster een begeleidingstraject zou starten, maar wel door de wijze van totstandkoming van haar beslissing tot overplaatsing en de manier en het moment waarop LPS deze beslissing aan werknemster heeft gecommuniceerd. Dat dit traject zou moeten plaatsvinden op een andere school is toen niet aan de orde geweest. Evenmin is

op dat moment aan werkneemster de voorwaarde gesteld dat, wanneer zij niet zou meewerken aan het traject, zij zou worden overgeplaatst naar een andere school. Duidelijk was dat werkneemster een andere visie had op haar functioneren binnen het team dan LPS. Het besluit tot overplaatsing heeft LPS pas genomen, nadat andere werknemers van de school tijdens de ziekte van werkneemster, in de woorden van LPS, “de beerput” hadden opengetrokken. Eerder was het LPS naar eigen zeggen niet duidelijk dat de relatie tussen werkneemster en haar collega’s dusdanig ernstig verstoord was, dat de noodzaak bestond werkneemster over te plaatsen naar een andere school. Werkneemster is niet op de hoogte gebracht van de door LPS gestelde klachten van het team van de school. Zonder hoor en wederhoor toe te passen en wetende dat werkneemster tien dagen eerder door een TIA was getroffen en daarvan herstellende was, heeft LPS haar besluit tot overplaatsing vervolgens per brief van 22 juli 2022 kenbaar gemaakt. LPS heeft hiermee zeer onzorgvuldig en niet als goed werkgever gehandeld. Al deze omstandigheden bij elkaar opgeteld leiden tot de conclusie dat LPS ernstig verwijtbaar heeft gehandeld en dat zij hiermee de verstoorde arbeidsrelatie, die op haar beurt weer heeft geleid tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst, heeft gecreëerd. De verzochte transitievergoeding is toewijsbaar. Met het ernstig verwijtbaar handelen door LPS is de grondslag voor het toekennen van een billijke vergoeding gegeven en kan de kantonrechter een billijke vergoeding toekennen. Bij het vaststellen van de hoogte van de billijke vergoeding weegt de kantonrechter mee dat LPS met haar handelen een groot aandeel heeft gehad in de verstoorde arbeidsverhouding die heeft geleid tot het ontbindingsverzoek van werkneemster. Anders dan werkneemster acht de kantonrechter het echter niet aannemelijk dat de arbeidsovereenkomst zou hebben voortgeduurd tot aan de pensionering van werkneemster. De kantonrechter acht een billijke vergoeding van € 23.350 bruto redelijk.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 28-05-2024

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2024:3534

Zaaknummer: 10937891

Rechters: mr. Borm

Advocaten: M.M. van Breet en A.M. van Geel

Wetsartikelen: 7:671c lid 1 BW