

RECHTSPRAAK

De rechtbank ontbindt de arbeidsovereenkomst tussen partijen, veroordeelt eiser tot betaling van de transitievergoeding en veroordeelt gedaagde tot betaling van de proceskosten.*Feiten*

Het ROC is een onderwijsinstelling die beroeps- en volwassenenonderwijs aanbiedt aan 18.000 studenten, met ongeveer 2.000 medewerkers. Het onderwijs wordt georganiseerd in negen mbo-colleges. Werknemer begon in 1996 bij het ROC, waarna zijn loopbaan diverse functies omvatte, waaronder functie 1, functie 2 en functie 3. Hij heeft een MBA-opleiding gevolgd, maar in 2019 kwam zijn functie door bezuinigingen te vervallen. Na zijn aanmelding bij de personeelscommissie zijn er diverse pogingen gedaan om hem te herplaatsen, maar deze waren zonder succes. In februari 2019 werd zijn functie opgeheven en sindsdien was werknemer niet meer actief binnen het ROC, behalve voor projectactiviteiten. Er werd geprobeerd hem een functie bij verschillende locaties aan te bieden, maar werknemer accepteerde deze niet, onder andere vanwege onveiligheid die hij ervoer en twijfel over de geboden functies. In 2023 werd hij ziek gemeld, waarna re-integratie niet mogelijk bleek. Het ROC verzoekt de ontbinding van de arbeidsovereenkomst op basis van een verstoorde arbeidsverhouding en het feit dat werknemer sinds 2019 niet meer werkzaam is geweest, ondanks pogingen tot herplaatsing. Het ROC stelt dat werknemers werkrelatie met het ROC niet meer hersteld kan worden door de ontstane vertrouwensbreuk, veroorzaakt door onder meer de weigering van een passende functie. ROC betwist de betaling van vakantiedagen en stelt dat de arbeidsongeschiktheid van werknemer geen invloed heeft op de ontbinding. Werknemer verzet zich tegen de ontbinding en vraagt om een transitievergoeding en een billijke vergoeding. Hij stelt dat het ROC geen serieuze herplaatsingsinspanningen heeft geleverd en dat zijn weigeringsgedrag voortkwam uit onjuiste behandelingen, zoals onveiligheid bij de pilot en onterechte afwijzingen voor functies. Ook stelt hij dat zijn opgenomen gesprekken bewijs leveren voor zijn standpunt. Werknemer verlangt herplaatsing of, indien dit niet mogelijk is, een billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat de arbeidsovereenkomst tussen het ROC en werknemer terecht wordt ontbonden vanwege de verstoorde arbeidsverhouding. Ondanks diverse pogingen van het ROC om werknemer te herplaatsen, inclusief acht matchingsgesprekken en het aanbieden van vacatures, is er geen geschikte functie gevonden. De verstoorde verstandhouding en het gebrek aan draagvlak binnen de organisatie zijn de kern van het probleem, wat het voor het ROC onmogelijk maakt de arbeidsovereenkomst voort te zetten. De afwijzingen van de

aangeboden functies werden vaak gebaseerd op een gebrek aan relevante kennis en een ineffectieve communicatiestijl van werknemer. Ondanks ondersteuning in de vorm van coaching en mediation bleef het vertrouwen tussen werknemer en het ROC ontbreken. De kantonrechter wijst erop dat de opzegging niet te maken heeft met ziekte, aangezien de verstoring van de arbeidsverhouding al voor de ziekmelding bestond. De transitievergoeding van € 77.156,48 bruto wordt toegewezen. Er is geen aanleiding voor een billijke vergoeding, aangezien het ROC voldoende inspanningen heeft geleverd om werknemer binnen de organisatie te behouden. Werknemer wordt veroordeeld in de proceskosten.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 20-12-2024

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2024:7013

Zaaknummer: 11329206

Rechters: U. van Houten

Advocaten: M.F. Groen en S.J.M. Masselink

Wetsartikelen: 7:671b BW