

RECHTSPRAAK

Verzoek om billijke vergoeding; arbeidsovereenkomst is van rechtswege beëindigd. Geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen/nalaten van werkgever.

Feiten

Werknemer, geboren in 1980, is sinds 1 augustus 2022 in dienst bij LVO, een onderwijsstichting met 25 scholen in het voortgezet onderwijs, waaronder een vmbo-school waar werknemer werkzaam is als wiskundedocent tegen een brutomaandsalaris van € 4.024 bij een werktijdfactor van 0,8. De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is na een jaar verlengd met nog een jaar. Tijdens een beoordelingsgesprek op 7 april 2023 is klassenmanagement als ontwikkelpunt benoemd, waarvoor LVO een coach heeft aangeboden. Na klachten van ouders en leerlingen over onder meer klassenmanagement, ongepaste uitspraken en contact met leerlingen via Snapchat, meldde werknemer zich op 6 november 2023 ziek en werd hij door de bedrijfsarts volledig arbeidsongeschikt verklaard. Op 21 mei 2024 is werknemer opgenomen in het ziekenhuis wegens hartfalen. LVO heeft werknemer laten weten dat het dienstverband niet verlengd zou worden, waardoor de arbeidsovereenkomst op 31 juli 2024 van rechtswege is geëindigd. Werknemer verzoekt LVO te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding van € 45.000 bruto, achterstallig loon van € 1.196,80 bruto, toerekening van dit bedrag aan het aangiftetijdvak oktober 2023 bij de Belastingdienst/UWV, en vergoeding van proceskosten. Werknemer stelt dat het niet verlengen van het dienstverband te wijten is aan ernstig verwijtbaar handelen van LVO, waaronder het weigeren van feitenonderzoek, het aanbieden van een vaststellingsovereenkomst tijdens arbeidsongeschiktheid en handelen in strijd met het discriminatieverbod op grond van handicap of chronische ziekte. LVO verweert zich en concludeert tot afwijzing van de verzoeken.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat het besluit van LVO om de arbeidsovereenkomst met werknemer niet te verlengen niet is ingegeven door ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van LVO. Hoewel werknemer betoogt dat LVO onterecht geen onderzoek deed naar vermeende uitingen in de klas, acht de kantonrechter de keuze van LVO om hiervan af te zien begrijpelijk en zorgvuldig. Ook het aanbieden van een vaststellingsovereenkomst tijdens ziekte van werknemer is niet ernstig verwijtbaar, nu de bedrijfsarts destijds oordeelde dat werknemer in staat was hierover in gesprek te gaan. De stelling dat een uitbarsting van mentor X werknemer ziek maakte, wordt wegens gebrek aan medische onderbouwing niet gevolgd. Dat twee leerlingen de oorzaak van de problemen zouden zijn, verwerpt de kantonrechter, nu

klachten over werknemer breder gedragen worden. Een gerechtvaardigd vertrouwen op voortzetting van het dienstverband ontbreekt: LVO heeft steeds duidelijk gemaakt dat verlenging afhankelijk was van verbetering in klassenmanagement, die uiteindelijk onvoldoende bleek. De ziekte van werknemer speelde volgens de kantonrechter geen rol in het besluit van LVO, mede omdat werknemer pas na dat besluit ernstig ziek werd. De vordering tot een billijke vergoeding wordt afgewezen, evenals de loonvordering, en werknemer wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 16-01-2025

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2025:1370

Zaaknummer: 11355201

Rechters: R.A.J. van Leeuwen

Advocaten: P.F. Wolbers en M.H. van Roekel

Wetsartikelen: 7:673 lid 9 sub a BW