

# beschikking

---

## RECHTBANK AMSTERDAM

Afdeling privaatrecht

zaaknummer: [REDACTED] EA VERZ [REDACTED]

beschikking van: 8 februari 2024

func.: 364

### beschikking van de kantonrechter

In z a k e

[REDACTED]

wonende te [REDACTED]

verzoeker, nader te noemen: [REDACTED]

gemachtigde: mr. A.A. Slager

t e g e n

[REDACTED]

[REDACTED]

gevestigd te [REDACTED]

verweester, nader te noemen: [REDACTED]

gemachtigde: mr. [REDACTED]

### VERLOOP VAN DE PROCEDURE

[REDACTED] heeft op 24 oktober 2023 een verzoekschrift met producties ingediend, waarin hij een verklaring voor recht vraagt en verzoekt hem een billijke vergoeding toe te kennen. [REDACTED] heeft op 4 januari 2024 een verweerschrift ingediend, eveneens met producties.

Het verzoekschrift is op 18 januari 2024 ter zitting behandeld. [REDACTED] is verschenen, vergezeld door zijn gemachtigde. Voor [REDACTED] zijn verschenen [REDACTED] en [REDACTED], die eveneens werden vergezeld door de gemachtigde. Partijen hebben hun standpunten verder toegelicht aan de hand van een pleitnota en vragen van de kantonrechter beantwoord. De griffier heeft hiervan aantekeningen gemaakt.

Ten slotte is een datum voor beschikking bepaald.

### GRONDEN VAN DE BESLISSING

#### Feiten

- 1.1. [REDACTED], 63 jaar oud, heeft altijd gewerkt als docent in het voortgezet onderwijs. In de periode van 1998 tot 2022 was hij docent informatica eerste graad bij [REDACTED]

- 1.2. [REDACTED] bestaat uit 15 scholen in [REDACTED], waaronder de middelbare school [REDACTED] is een vernieuwingschool met een geheel eigen onderwijsconcept. Er wordt les gegeven in modules van 2,5 uur, waar verschillende schoolvakken samen komen, zoals informatica en filosofie. Het schooljaar bestaat uit vier blokken, waarin de docenten verschillende vakken geven.
- 1.3. [REDACTED] wilde een overstap maken en heeft daarom gereageerd op een vacature voor docent informatica en design technology bij [REDACTED].
- 1.4. Na twee sollicitatiegesprekken heeft toenmalig conrector [REDACTED] met [REDACTED] op 21 juni 2022 een arbeidsvoorwaardengesprek gevoerd. Bij e-mail van 21 juni 2022 om 12.22 uur, tijdens het arbeidsvoorwaardengesprek, heeft [REDACTED] van HR aan [REDACTED] twee proefberekeningen gestuurd. Na het gesprek heeft [REDACTED] een schriftelijke bevestiging van de aanstelling ter ondertekening mee naar huis genomen.
- 1.5. In de aanstelling is [REDACTED] benoemd per 1 augustus 2022 tot docent informatica en design technology met een arbeidsomvang van 0,9 fte, inclusief 10% lesvrijstelling in verband met de zogenaamde kleine BAPO (bevordering arbeidsparticipatie ouderen). Het betrof een dienstverband voor bepaalde tijd tot 31 juli 2023, met na positieve beoordeling de intentie tot een vast dienstverband.
- 1.6. Op 14 juli 2022 was er een introductiedag, waarbij [REDACTED] onder meer heeft gesproken met zijn voorganger, [REDACTED]. Verder heeft [REDACTED] op die dag de schriftelijke bevestiging van de aanstelling ondertekend en ingeleverd.
- 1.7. Het schooljaar begon op 30 augustus 2022, met als eerste lesdag 5 september 2022. [REDACTED] was in het eerste blok onder meer ingedeeld op de module informatica voor de onderbouw (ict-vaardigheden) en op het vak design technology voor een 6 VWO-klas. Hij moest op 7 september 2022 voor het eerst design technology geven aan 6 VWO, maar heeft dat niet kunnen doen omdat hij geen lesstof had. [REDACTED] heeft dat tijdens de les proberen uit te leggen, toen leerlingen hem onderbraken en hem vroegen dat in het Engels te doen, omdat niet iedereen Nederlands sprak. Daar is [REDACTED] niet goed uitgekomen.
- 1.8. [REDACTED] heeft zich de volgende dag ziek gemeld met griepklachten. De bedrijfsarts heeft enige tijd daarna geconcludeerd dat de klachten van [REDACTED] werk gerelateerd leken te zijn. Partijen moesten met elkaar in gesprek om tot een passende oplossing te komen.
- 1.9. Bij e-mail van 22 september 2022 heeft [REDACTED] naar aanleiding van e-mails van 14 juli 2022 en 30 augustus 2022 [REDACTED] over verlof opnemen in het kader van levensfase bewust personeelsbeleid (voorheen BAPO), geantwoord dat hij advies wilde inwinnen. Bij e-mail van 27 september 2022 heeft hij [REDACTED] geschreven dat hij op advies van de Onderwijsbond zijn aanstelling wilde omzetten naar 1,0 fte met volledige BAPO. [REDACTED] heeft het dienstverband uiteindelijk niet omgezet, omdat daarover geen overeenstemming was bereikt en 0,9 fte volgens haar was overeengekomen.
- 1.10. [REDACTED] heeft de arbeidsovereenkomst, gedateerd 17 november 2022, niet getekend vanwege de discussie over de omvang van het dienstverband (0,9 of 1,0 fte).
- 1.11. Begin december 2022 heeft de bedrijfsarts mediation geadviseerd. Verder was [REDACTED] belastbaar voor aangepaste werkzaamheden, met een geleidelijk opbouw van uren. Voorwaarde was dat voor beide partijen sprake diende te zijn van een werkbare situatie.
- 1.12. Vanaf januari 2023 zijn partijen een mediationtraject gestart. De mediation is, nadat het inhoudelijk deel was afgerond, een aantal weken aangehouden en uiteindelijk zonder resultaat op 12 juli 2023 beëindigd.

- 1.13. In het advies van 8 maart 2023 heeft de bedrijfsarts geadviseerd outplacement in gang te zetten. Na overleg is in juni 2023 het tweede spoor ingezet.
- 1.14. Bij brief van 18 april 2023 heeft [REDACTED] aan [REDACTED] het einde van het dienstverband aangezegd per 1 augustus 2023, zonder verlenging. De in de brief genoemde reden was het 'verstrijken van het benoemingstijdvak'. [REDACTED] ontvangt vanaf 1 augustus 2023 een ziektebewijs van het UWV.
- 1.15. In de zogenaamde eindevaluatie van de bedrijfsarts van 19 juli 2023 is vermeld dat nog steeds sprake was van burn-out klachten, die samenhangen met een arbeidsconflict en die re-integratie bij [REDACTED] belemmerden.
- 1.16. [REDACTED] heeft bij e-mail van 18 september 2023 aanspraak gemaakt op een billijke vergoeding wegens ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door [REDACTED]. Bij e-mail van 3 oktober 2023 heeft [REDACTED] de aansprakelijkheid betwist en onder meer geschreven:  
(..) Mijn cliënte heeft uiteindelijk geen enkel voordeel ondervonden van haar arbeidsovereenkomst met uw client, die na één week ziekte uitviel en nadien niet meer heeft gewerkt. Gelet op de met uw client gerezen problemen en gecontinueerde houding in de arbeidsrelatie was er geen enkele aanleiding voor mijn cliënte om zijn aanstelling te verlengen.  
(..)

### Het geschil

2. [REDACTED] verzoekt een verklaring voor recht dat het niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst na het einde van rechtswege het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van [REDACTED]. [REDACTED] vraagt hem uit hoofde daarvan een billijke vergoeding van € 106.862,- bruto toe te kennen en [REDACTED] daarbij te veroordelen in de proceskosten.
3. [REDACTED] stelt dat de verwachting was, gezien zijn staat van dienst, deskundigheid en ervaring, dat het dienstverband bij [REDACTED] zou worden verlengd. Dat is niet gebeurd, met als reden dat 'het benoemingstijdvak is verstreken'. De werkelijke reden is echter de gerezen discussie over de inhoud van de functie en de arbeidsomvang van het dienstverband. Die discussie en het gebrek aan ondersteuning voor het vak design technology, waarvoor geen lesmateriaal bestond, hebben ervoor gezorgd dat [REDACTED] zich heeft ziekgemeld. [REDACTED] valt op deze punten en van het feit dat ze hem vervolgens niet toelieten tot de bedongen arbeid, volgens [REDACTED] een ernstig verwijt te maken. [REDACTED] is op zijn beurt op een constructieve manier in gesprek gegaan, met de intentie om de problemen op te lossen, maar vond geen gehoor. [REDACTED] heeft uiteindelijk in haar e-mail van 3 oktober 2023 duidelijk gemaakt dat het dienstverband niet werd verlengd vanwege de gerezen problemen. Nu [REDACTED] deze problemen heeft veroorzaakt en ze vervolgens niet behoorlijk heeft opgelost, waardoor [REDACTED] nog steeds arbeidsongeschikt is, heeft zij ernstig verwijtbaar gehandeld en is [REDACTED] volgens [REDACTED] daarom een billijke vergoeding verschuldigd.
4. [REDACTED] heeft verweer gevoerd. Op de stellingen van partijen wordt hierna, voor zover relevant, verder ingegaan.

### Beoordeling

5. Op grond van artikel 7:673 lid 9 van het Burgerlijk Wetboek (BW) kan naast de transitievergoeding aan de werknemer ten laste van de werkgever een billijke vergoeding worden toegekend indien, na een einde van rechtswege, het niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de

werkgever. Uit de wetsgeschiedenis volgt dat ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van een werkgever zich slechts zal voordoen in uitzonderlijke gevallen, bijvoorbeeld als een werkgever zijn re-integratieverplichtingen bij ziekte ernstig heeft veronachtzaamd (Kamerstukken II, 2013-2014, 33818, nr. 3, pag. 34).

6. Kort nadat [REDACTED] bij [REDACTED] aan het werk is gegaan, is tussen partijen discussie ontstaan en dat, zo staat voldoende vast, is voor [REDACTED] reden geweest om het tijdelijke dienstverband niet te verlengen. Een verslechterde verhouding tussen partijen is in beginsel een legitieme reden om een dienstverband niet te verlengen. Wanneer die verslechterde verhouding en in dit geval het ontstaan en het voortbestaan van de discussie [REDACTED] (ernstig) valt aan te rekenen, kan dat een grond zijn om [REDACTED] een billijke vergoeding toe te kennen. Daarvan is echter geen sprake.
7. [REDACTED] heeft in juni 2022 bij [REDACTED], onderdeel van [REDACTED] gesolliciteerd op de functie "docent informatica/design technology". Hij moet zich derhalve hebben gerealiseerd dat hij – als hij zou worden geselecteerd – in beide vakken moest lesgeven. Een en ander is ook tijdens de sollicitatiegesprekken ter sprake gekomen en hoewel [REDACTED] daarbij kenbaar heeft gemaakt geen ervaring te hebben met het vak design technology, zijn in dat kader geen afwijkende afspraken gemaakt en zou hij docent worden voor beide vakken. Evenmin valt uit de stukken en verklaringen van partijen op te maken dat [REDACTED] alleen aan de bovenbouwklassen zou lesgeven, zoals hij betoogt. Uitgangspunt bij de beoordeling of [REDACTED] een ernstig verwijt valt te maken van de ontstane situatie is dan ook dat [REDACTED] bij [REDACTED] is aangenomen om beide vakken te doceren, aan zowel onder- als bovenbouw.
8. In de tekst van de vacature waarop [REDACTED] reageerde, is voorts omschreven wat voor school [REDACTED] is. Het is een school die 'een geheel eigen onderwijsvisie en curriculumopbouw kent', dat betekent 'dat docenten zelf lesmateriaal ontwikkelen en onderwijs verzorgen dat breder is dan de reguliere schoolvakken'. Ook in het door [REDACTED] in de procedure gebrachte Professioneel statuut en het Schoolplan 2021-2025 wordt een aantal keer gesproken over 'het niet werken met lesmethoden, maar door docenten te ontwikkelen (veelal digitale) lesmaterialen' en 'ze dragen een brede verantwoordelijkheid voor het onderwijs en de ontwikkeling van de bijbehorende schoolorganisatie'. Volgens het Professioneel statuut krijgen 'docenten daartoe de ruimte en mogen zij rekenen op ondersteuning vanuit de schoolleiding'. In het Schoolplan wordt aangehaald dat 'de docenten een grote mate van autonomie hebben', waarvoor ze 'bewust kiezen' en 'niet weglopen voor de bijbehorende verantwoordelijkheid'. Ze nemen daarom 'bewust risico's' en 'kiezen ervoor om te werken op een school waar veel dingen anders zijn dan zij tot dusver gewend waren', 'waar nog niet alles vaststaat' en 'oude zekerheden steeds aan het wankelen worden gebracht'. Docenten moeten 'zelf leerlijnen ontwikkelen, leerdoelen ordenen en modules ontwerpen'.
9. Uit deze uitgebreide beschrijving had [REDACTED] kunnen en moeten opmaken dat hij niet op een reguliere school (zoals het [REDACTED]) terecht kwam en dat de kans aanzienlijk was dat hij, voordat hij kon doceren, lesmateriaal moest organiseren en ontwikkelen. [REDACTED] heeft hierop ook geanticipeerd, althans, hij heeft in zijn sollicitatiebrief van 4 juni 2022 zelf gerefereerd aan het onderwijsconcept van [REDACTED] en geschreven dat het goed aansluit bij zijn visie en bij wie hij is en hoe hij werkt. Verder heeft [REDACTED] zichzelf geschikt geacht voor de functie vanwege zijn ervaring, expertise en visie, zijn creativiteit bij het ontwikkelen van lesstof en zijn coachende manier van lesgeven, die volgens hem goed van pas kwamen bij vernieuwend onderwijs.

Daarnaast heeft [REDACTED] onder de aandacht gebracht dat hij zijn eigen, grotendeels Engelstalige, lesmateriaal maakte. [REDACTED] heeft uit de brief dan ook redelijkerwijs mogen afleiden dat [REDACTED] juist vanwege het vernieuwende aspect van [REDACTED] geïnteresseerd was in de functie van docent informatica/design technology. Niet betwist is dat [REDACTED] tijdens de sollicitatiegesprekken heeft laten weten geen ervaring te hebben met het vak design technology, maar dat heeft er niet toe geleid dat hij daarin geen les hoefde te geven. Wel is afgesproken dat [REDACTED] werd vrijgesteld van mentortaken, zodat hij tijd kreeg om daarvoor lesmateriaal te ontwikkelen. De opmerkingen van [REDACTED] tijdens de sollicitatie hadden niettemin voor [REDACTED] een signaal kunnen zijn dat [REDACTED] wellicht verdere ondersteuning nodig had. Toen die steun naar zijn gevoel uitbleef, was het echter aan [REDACTED] om daar tijdig en voldoende concreet om te vragen. Overigens is niet bestreden dat materiaal beschikbaar was voor de lessen van 5 VWO en dat ruim voordat het schooljaar begon er een overdrachtsgesprek is geweest met [REDACTED]. [REDACTED] heeft daarom erop mogen vertrouwen dat [REDACTED] met behulp daarvan zijn lessen voldoende kon voorbereiden en het lesmateriaal verder kon uitbouwen. [REDACTED] heeft bovendien ter zitting verklaard dat hij van [REDACTED] had begrepen dat deze een opleiding had gevolgd voor het vak design technology. Als [REDACTED] die opleiding, zoals hij stelt, ook had willen volgen, had hij daarom kunnen vragen. Dit alles heeft hij niet gedaan, althans niet op tijd.

10. Daarbij geldt dat onbetwist is gebleven dat [REDACTED] reeds op 14 juli 2022, toen hij het rooster kreeg, wist dat hij in het eerste blok het vak design technology zou geven en aan welke klassen. [REDACTED] had derhalve veel eerder kunnen (laten) weten dat hij niet goed was voorbereid en om hulp kunnen vragen voordat hij de eerste les moest geven. Dat [REDACTED] zich verloren voelde en gegeneerd was toen hij op 7 september 2022 zijn eerste les moest geven en de leerlingen (in het Engels) niet goed kon uitleggen dat lesmateriaal ontbrak, kan hij dan ook niet aan [REDACTED] verwijten. Ook de omstandigheid dat hij in de eerste module niet was ingeroosterd voor het vak informatica aan de bovenbouw, was reeds op 14 juli 2022 bekend. Gesteld noch gebleken is dat [REDACTED] hierover tijdig heeft geklaagd bij [REDACTED], noch dat [REDACTED] had toegezegd dat hij in iedere module in ieder geval informatica zou geven aan de bovenbouw. Ter zitting heeft [REDACTED] onbetwist toegelicht dat van docenten wordt verwacht dat zij verschillende vakken gedurende het jaar aan de onder- en bovenbouw geven en dat het lespakket daarom per module verschilt. Volgens [REDACTED] had [REDACTED] in overleg in een volgende module ingeroosterd kunnen worden voor informatica aan de bovenbouw, maar zover is het niet gekomen.
11. Ook ten aanzien van de discussie over de arbeidsomvang valt [REDACTED] geen ernstig verwijt te maken. [REDACTED] heeft de bevestiging van de aanstelling op 14 juli 2022 getekend en daarmee zijn de daarin opgenomen afspraken tussen partijen vast komen te staan. [REDACTED] heeft bestreden dat [REDACTED] op een onverwacht moment, tijdens de introductiedag, snel tussendoor zijn handtekening heeft moeten zetten, zoals hij stelt. [REDACTED] wijst er daarbij terecht op dat [REDACTED] reeds na het gesprek op 21 juni 2022 de aanstellingsbrief heeft meegekregen, zodat hij tijd genoeg had om de afspraken goed te bekijken en te bedenken of hij de aanstelling zoals door [REDACTED] op papier gezet, wilde aangaan. Verder is met de e-mail van [REDACTED] van 21 juni 2022 om 12.22 uur voldoende aannemelijk geworden dat de omvang van het dienstverband, anders dan in de lezing van [REDACTED], onderwerp van gesprek is geweest in het arbeidsvoorwaardengesprek op die dag en dat zowel de kleine als de grote BAPO is besproken en aangeboden. Ten slotte zijn de afspraken in de aanstellingsbrief duidelijk en overzichtelijk geformuleerd. [REDACTED]

mocht er dan ook gerechtvaardigd op vertrouwen dat de aanstelling met de ondertekening van de brief door [REDACTED] werd geaccepteerd onder de voorwaarden zoals beschreven in die brief.

12. De omstandigheid dat [REDACTED] later, na e-mailberichten van [REDACTED] van 14 juli en 30 augustus 2022, nog heeft onderzocht of de arbeidsomvang alsnog gewijzigd kon worden, maakt niet dat [REDACTED] gehouden was om daarmee in te stemmen. Daarbij geldt dat [REDACTED] pas op 27 september 2022, nadat hij al bijna drie weken was ziekgemeld, voor het eerst heeft bericht dat hij zijn aanstelling wilde wijzigen. Ook op dit punt is dan ook geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen.
13. Ten slotte verwijt [REDACTED] dat zij niet aan haar re-integratieverplichtingen heeft voldaan en de werkrelatie onder druk heeft gezet door meteen na zijn ziekmelding te laten weten dat hij via een werk naar werktraject zijn heil elders moest gaan zoeken. Dit is echter uit de e-mailberichten die vanaf 2 december 2022 tussen partijen in het kader van de re-integratie zijn gewisseld en waarnaar [REDACTED] ter toelichting van haar verweer heeft verwezen, niet op te maken. Uit die berichten volgt dat (aanvankelijk) is ingezet op re-integratie in de eigen functie bij [REDACTED] (zie de e-mail van 7 december 2022 van de gemachtigde van [REDACTED]), maar is het [REDACTED] die daaraan bepaalde voorwaarden wil verbinden. Partijen zijn vervolgens als compromis overeengekomen om de bedrijfsarts advies te vragen over de re-integratie werkzaamheden. In afwachting daarvan werpt de (toenmalig) gemachtigde van [REDACTED] bij e-mail van 20 december 2022 (opnieuw) het punt op over de arbeidsomvang van 1,0 fte en vraagt het op grond daarvan achterstallig loon uit te keren. De nieuwe gemachtigde van [REDACTED] neemt vervolgens het standpunt in dat eerst mediation moet worden geprobeerd, waarna [REDACTED] de in overleg uitgekozen mediator heeft aangezocht voor het maken van een afspraak. Niet valt dan ook in te zien dat [REDACTED] belemmeringen heeft opgeworpen voor re-integratie in de eigen functie, dat is eerder [REDACTED] zelf geweest, die bepaalde voorwaarden aan die re-integratie heeft verbonden.
14. Slotsom is dan ook dat geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van [REDACTED] en dat daarom, nog los van de vraag of als gevolg daarvan de arbeidsovereenkomst niet zou zijn verlengd, geen grondslag bestaat voor het toekennen van een billijke vergoeding. Daarbij wordt overwogen dat de vaststelling van de bedrijfsarts dat [REDACTED] als gevolg van de ontstane discussies niet in staat was te werken en zijn klachten werk gerelateerd zijn, nog niet betekent dat de schuld daarvan dan bij [REDACTED] ligt.
15. Het verzoek van [REDACTED] wordt daarom afgewezen. Hij wordt als de in het ongelijk gestelde partij veroordeeld in de proceskosten.

## BESLISSING

De kantonrechter:

- I. wijst het verzoek van [REDACTED] af;
- II. veroordeelt [REDACTED] in de proceskosten die aan de zijde van [REDACTED] tot op heden begroot worden op € 814,- aan salaris van de gemachtigde, voor zover van toepassing, inclusief btw;
- III. verklaart de kostenveroordeling uitvoerbaar bij voorraad.

Deze beschikking is gegeven door mr. L. van Berkum, kantonrechter, en in het openbaar uitgesproken op 8 februari 2024, in tegenwoordigheid van mr. T.C. van Andel, griffier.



VOOR KOPIE CONFORM  
De griffier van de  
Rechtbank Amsterdam  
Verzonden op:  
- 8 FEB. 2024

