

beschikking

RECHTBANK GELDERLAND

Civiel recht
Kantonrechter

Zittingsplaats Apeldoorn

Zaaknummer / rekestnummer: 11052645 \ HA VERZ 24-31

Beschikking van 4 juli 2024

STICHTING [REDACTED]

[REDACTED]

te [REDACTED]

verzoekende partij,
verwerende partij in het tegenverzoek,
hierna te noemen: [REDACTED]
gemachtigde: mr. H.G. Bouwman,

tegen

[REDACTED]

te [REDACTED]

verwerende partij,
verzoekende partij in het tegenverzoek,
hierna te noemen: [REDACTED]
gemachtigden: mrs. J.E. Missaar en S.C. Boswinkel-Van Duijn.

1. De procedure

1.1. Het verloop van de procedure blijkt uit:

- het verzoekschrift, ontvangen op 22 april 2024
- het verweerschrift, met een tegenverzoek, ontvangen op 3 juni 2024
- de nadere stukken van [REDACTED], te weten de producties 49 tot en met 57,
- de nadere stukken van [REDACTED], te weten de producties 27 tot en met 38,
- de mondelinge behandeling van 6 juni 2024, waar door de gemachtigden aan de hand van pleitaantekeningen het woord is gevoerd en voor het overige door de griffier aantekeningen zijn gemaakt.

2. De feiten

2.1. [REDACTED] is sinds 1 april 2001 werkzaam bij [REDACTED] als docent [REDACTED] en (later ook) teamleider vwo op het [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] (hierna: de school) met een fulltime arbeidsomvang.

2.2. [REDACTED] heeft drie locaties. De directeur-bestuurder van [REDACTED] is [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED]. De vier teamleiders en de locatiedirecteur vormen samen het Locatie Management Team (LMT) van de school. Er werken ongeveer 95 personeelsleden.

2.3. Begin 2023 heeft de schoolinspectie naar aanleiding van een onderzoek geconcludeerd dat de school de kwaliteitseisen niet volledig haalde. In april 2023 is een interim-locatiedirecteur aangesteld. ██████████ ██████████ ██████████ In september/oktober 2023 is een cultuuronderzoek uitgevoerd op de school door bureau Kaag & Partners.

2.4. In een gesprek op 23 oktober 2023 tussen ██████████ ██████████ de twee onderzoekers en ██████████ heeft ██████████ aan ██████████ meegedeeld dat er veel negatieve geluiden over hem waren binnengekomen tijdens het cultuuronderzoek: in 95 gesprekken is 75 keer ██████████ in negatieve zin genoemd. De gemaakte opmerkingen zijn in de vorm van een samenvatting in 14 punten beschreven. ██████████ heeft in reactie hierop aangegeven dit niet te kunnen duiden.

2.5. Op 27 oktober 2023 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen ██████████ ██████████ en ██████████ waarin ██████████ aan het eind van het gesprek heeft meegedeeld dat ██████████ per direct is vrijgesteld van werkzaamheden en dat ██████████ de arbeidsovereenkomst wil beëindigen. Dit is dezelfde dag per e-mail aan ██████████ bevestigd.

2.6. Met ingang van 28 oktober 2023 heeft ██████████ zich ziekgemeld.

2.7. De bedrijfsarts heeft op 8 november 2023 geadviseerd dat er op korte termijn een gesprek plaatsvindt tussen partijen, al dan niet ondersteund door een vertrouwenspersoon of mediator. Mediation heeft plaatsgevonden. Op 12 februari 2024 is het mediationtraject geëindigd.

2.8. De bedrijfsarts heeft op 18 december 2023 geoordeeld dat ██████████ re-integratiewerkzaamheden kon gaan verrichten voor 2 uur per dag en op 7 februari 2024 heeft de bedrijfsarts ██████████ in staat geacht om vanaf dat moment 4 uur per dag werk te verrichten.

2.9. Bij brief van 13 februari 2024 heeft ██████████ ██████████ verzocht om te worden toegelaten tot zijn re-integratiewerkzaamheden van 4 uur per dag vanaf 15 februari 2024. ██████████ heeft dit niet toegestaan. Hierop heeft ██████████ in kort geding wedertewerkstelling gevorderd.

2.10. Bij vonnis van 5 april 2024 heeft de Voorzieningenrechter de wedertewerkstelling afgewezen. Daarbij is onder andere overwogen:

De kantonrechter is van oordeel, dat de stichting te snel de conclusie heeft getrokken dat zij niet meer met ██████████ verder kan. Hiervoor is het volgende redengevend. ██████████ is inmiddels ruim 25 jaar in dienst van de stichting en hij heeft nimmer eerder kritiek gehad op zijn functioneren. Het is dan ook voorstelbaar dat hij de negatieve geluiden die over hem zouden zijn binnengekomen, niet kon plaatsen. Uiteraard mocht ██████████ kritiek hebben op het onderzoek en deze kritiek naar voren brengen. Dat hij, zoals door de stichting aangegeven, hierbij woedend heeft gereageerd is begrijpelijk. De stichting had ██████████ meer tijd en ruimte moeten geven om met elkaar verder te spreken over de (concrete) resultaten van het onderzoek en over eventuele aandachts- en verbeterpunten. Zij heeft hem echter op basis van zijn reactie aanstonds medegedeeld dat zij niet met hem verder wilde en dat is zoals

gezegd, in elk geval (veel) te snel. Dat de arbeidsverhouding thans in zodanige mate is verstoord dat van de stichting niet kan worden gevergd [REDACTED] weer toe te laten op de school voor het verrichten van werk, heeft de stichting daarnaast onvoldoende aannemelijk gemaakt. In beginsel zou de stichting dan ook zijn gehouden [REDACTED] weer toe te laten tot het verrichten van zijn (re-integratie-) werkzaamheden, omdat van een redelijke grond voor de vrijstelling geen sprake was en is.

4.5 De vordering van [REDACTED] zal echter worden afgewezen. De stichting heeft [REDACTED] inmiddels medegedeeld het voornemen te hebben hem te schorsen. [REDACTED] heeft nog de tijd tot medio april 2024 om een zienswijze kenbaar te maken. De kantonrechter acht voldoende aannemelijk dat het ontbindingsverzoek eerdags zal worden ingediend omdat de gemachtigde van de stichting heeft medegedeeld dit te zullen doen. De vrijstelling van werkzaamheden krijgt hiermee de status van schorsing als bedoeld in de cao. (...) De stichting heeft hiermee voldoende aannemelijk gemaakt dat een wedertewerkstelling slechts voor kortere duur zou zijn, omdat een formele schorsing aanstaande is. De vordering zal daarom wegens een gebrek aan voldoende spoedeisend belang worden afgewezen.

2.11. Bij besluit van 19 april 2024 heeft de werkgever [REDACTED] geschorst voor de duur van de ontbindingsprocedure. [REDACTED] heeft een voorziening verzocht bij de voorzitter van de Commissie van beroep funderend onderwijs. Op 30 mei 2024 is het verzoek tot het treffen van een voorziening afgewezen. De bodemprocedure loopt nog.

3. De verzoeken

3.1. [REDACTED] verzoekt de kantonrechter om, zo mogelijk uitvoerbaar bij voorraad,
- de arbeidsovereenkomst tussen partijen te ontbinden op grond van een verstoorde arbeidsverhouding,
- bij de einddatum rekening te houden met de duur tussen de ontvangst van het verzoekschrift en de datum van de ontbindingsbeschikking,
- [REDACTED] te veroordelen in de proceskosten.

3.2. [REDACTED] verzet zich tegen toewijzing van het verzoek. Voor het geval de ontbinding wel zou worden uitgesproken verzoekt hij:
- [REDACTED] te veroordelen tot betaling van de transitievergoeding van € 70.931,00 en een in goede justitie te bepalen billijke vergoeding, alsmede in de proceskosten.
Het verweer mondt uit in een zelfstandig tegenverzoek, waarin [REDACTED] verzoekt:
- [REDACTED] te veroordelen tot wedertewerkstelling van [REDACTED], binnen 48 uur na betekening van de beschikking, op straffe van verbeurte van een dwangsom,
- [REDACTED] te veroordelen tot een schriftelijke en openlijke rehabilitatie, op straffe van verbeurte van een dwangsom,
- [REDACTED] te veroordelen in de proceskosten en de nakosten, met rente.

3.3. Op de stellingen en verweren van partijen wordt hierna voor zover nodig ingegaan.

4. De beoordeling

4.1. [REDACTED] baseert het verzoek op de g-grond van artikel 7:669 BW, de duurzame verstoring van de arbeidsrelatie, waardoor van haar niet gevergd zou kunnen worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. De reden voor de verstoring is, volgens [REDACTED] een vertrouwensbreuk die begonnen is bij het gesprek op 27 oktober 2023 en daarna is verdiept. Het is daarom van belang nader in te gaan op het gesprek van 27 oktober 2023.

Volgens [REDACTED] is er geen (onherstelbare) vertrouwensbreuk.

4.2. Uit de opname die van het gesprek is gemaakt en uit de stellingen van [REDACTED] volgt, dat de aanleiding voor het gesprek lag in de uitkomst van het cultuuronderzoek en in het bijzonder in de grote hoeveelheid negatieve opmerkingen over [REDACTED] die daarin naar voren zijn gekomen. De geluidsoptname is gemaakt door [REDACTED] zonder dat zijn gesprekspartners dat wisten. Er is door hem ook een transcriptie van het gesprek overgelegd. Hoewel begrijpelijk is dat [REDACTED] het onplezierig vindt dat een geheime opname is gemaakt, heeft zij niet betwist dat de inhoud daarvan klopt en volledig is. Wel is daarbij de kanttekening geplaatst dat er meer is geweest dan alleen verbaal contact. Ook het non-verbale gedrag van [REDACTED] heeft, volgens [REDACTED], relevantie om de bewoordingen te kunnen duiden. [REDACTED] heeft overigens verklaard dat de opname voor eigen gebruik bedoeld was, omdat hij verwachtte dat aantekeningen maken niet voldoende zou lukken. Hij heeft de opname steeds voor zichzelf gehouden en pas in een zeer laat stadium, namelijk bij het verweerschrift, bekend gemaakt dat hij die opname gemaakt heeft en deze in het geding gebracht.

4.3. In de opname is te horen dat [REDACTED] bij herhaling aangeeft dat hij de opmerkingen uit het cultuuronderzoek niet kan plaatsen. De context ontbreekt en hij herkent zich er niet in, zegt hij. Hij vindt het een slecht onderzoek. Hij wil meer uitleg en concrete voorbeelden. Hij wil de opmerkingen kunnen herleiden tot personen en omstandigheden, zodat hij met de medewerkers in gesprek kan en eventueel excuses kan aanbieden. [REDACTED] benoemt tweemaal dat hij zich kan voorstellen dat mensen zich onveilig bij hem kunnen voelen of zich aan hem storen, vanwege zijn verbale kracht, maar dat hij de opmerkingen in het rapport niet begrijpt en niet kan plaatsen. [REDACTED] heeft geen nadere details of namen gegeven. [REDACTED] heeft wel enkele eigen ervaringen met [REDACTED] genoemd die, volgens haar, typerend zijn. Na ongeveer 40 minuten zegt [REDACTED] '(...) Er is veel gezegd. Het ons wel doen besluiten om jou per direct van je werkzaamheden te ontheffen. (...) En als het ons aangaat, [REDACTED], gaan we op zoek naar overeenstemming om uit elkaar te gaan richting een VSO. (...) ik adviseer je wel om een advocaat in de arm te nemen. (...)'

4.4. Uit de gespreksweergave blijkt duidelijk dat partijen van mening verschillen over de kwaliteit en waarde van het onderzoek. En ook dat [REDACTED] er om vraagt de kritiek op zijn functioneren te kunnen begrijpen. Dat punt is niet bereikt, met name omdat zijn vragen door [REDACTED] niet beantwoord (konden) worden. De kritiek, die volgens [REDACTED] op juiste wijze in het onderzoeksrapport is verwoord, ziet op het functioneren van [REDACTED] als teamleider. In wezen betreft het daarmee de vraag of [REDACTED] (nog) geschikt is tot het verrichten van de bedongen arbeid.

4.5. Wanneer er kritiek is op het functioneren van een medewerker, is het aan de werkgever om hem daarop aan te spreken en, zo nodig, de gelegenheid te bieden zijn functioneren te verbeteren. De werkgever heeft een zekere beoordelingsruimte om te beoordelen of de medewerker nog aan de functie-eisen voldoet. Die ruimte is echter niet zo groot, dat de werkgever ook zelf kan bepalen of hij de medewerker al dan niet de gelegenheid geeft tot verbetering. De eigen inschatting van [REDACTED], dat [REDACTED] niet bereid en in staat was tot verandering is niet voldoende om hem die gelegenheid te onthouden.

4.6. Het is volstrekt begrijpelijk dat [REDACTED] veel vragen had en heeft over het onderzoek en de waarde van de over hem genoteerde opmerkingen. Niet alleen is niet te herleiden in welke context de opmerkingen zijn gemaakt, de weergave is ook een samenvatting van 75 opmerkingen, teruggebracht naar 14 punten, waarbij de juistheid van die samenvatting niet te controleren is. Ook als de opmerkingen en de samenvatting daarvan geheel juist zijn, is het niet vreemd dat iemand die dergelijke kritiek over zich hoort/leest, daar niet meteen mee uit de voeten kan en in de weerstand schiet. Dat een medewerker die meer dan 20 jaar in dienst is en niet eerder met een slechte beoordeling is geconfronteerd, de anonieme negatieve opmerkingen niet direct kan plaatsen en daar geen weg mee weet, kan nauwelijks verbazen en zijn afhoudende reactie dus ook niet.

4.7. Het had dan op de weg van [REDACTED] gelegen om [REDACTED] te helpen de kritiek te aanvaarden en te begrijpen, of zelf te reflecteren op de werkwijze en waarde van het onderzoek. In een systeemonderzoek gaat het, volgens de onderzoekers, immers om de onderlinge samenhang en wisselwerking van de diverse verschijnselen in het systeem. De rol van één persoon daarin moet dan worden beschouwd in samenhang met de andere componenten/personen. Kaag & Partners beschrijft in het rapport kritiek op het gehele leiderschap van het Lokaal Management Team en dus niet alleen op [REDACTED]. Een gezamenlijk verbetertraject lijkt dan meer voor de hand te liggen dan individuele gevolgen. Niet gebleken is dat [REDACTED] niet open stond voor zo'n gezamenlijk traject. Dat hij in het gesprek van 27 oktober 2023 niet meteen enthousiast en zelfs afhoudend was, is onvoldoende voor die conclusie. [REDACTED] verwijt [REDACTED] dat hij in het gesprek geen diepe reflectie toonde en geen begrip toonde voor de onveiligheid die door veel medewerkers was verwoord, maar heeft de onveiligheid en verwarring die het onderzoek en de (presentatie van de) uitkomst voor iemand met een lange, positieve staat van dienst zoals [REDACTED] meebracht kennelijk niet onderkend.

4.8. Zoals ook door de voorzieningenrechter is opgemerkt, is [REDACTED] te kort door de bocht gegaan door meteen aan het eind van het gesprek geen andere mogelijkheid dan vrijstelling van werk en een vso voor te houden. Er lijkt door [REDACTED] geen goede afweging te zijn gemaakt tussen de diverse alternatieven voor een vervolg op het gesprek van 27 oktober 2023. Wanneer het gaat om ongewenst gedrag of een onprofessionele houding van een werknemer, is in het algemeen een verbetertraject de aangewezen vervolgstap. Daarbij kan een onderdeel van het traject bestaan uit het verkrijgen van inzicht en het (h)erkennen van de kritiek en van de noodzaak tot verandering. [REDACTED] heeft deze stap overgeslagen en zelf de inschatting gemaakt dat een verbetertraject een onbegaanbare weg zou zijn. Door meteen aan te sturen op een vso en dus op het einde van het dienstverband, heeft zij [REDACTED] de mogelijkheid ontnomen om tot de noodzakelijk gevonden reflectie en verandering te komen. De reactie van [REDACTED] komt in feite neer op een ontslag zonder dat daarvoor al een (dringende) reden aanwezig was. Dat is ernstig verwijtbaar.

4.9. De verstoring in de arbeidsverhouding is volgens [REDACTED] ontstaan door de reactie van [REDACTED] op de uitkomsten van het cultuuronderzoek. Zoals hiervoor beschreven, had [REDACTED] die reactie kunnen voorzien, maar had zij in elk geval anders met die reactie kunnen en moeten omgaan. De verstoring was dan mogelijk te voorkomen geweest of minder hoog opgelopen.

Vast staat wel, dat er op 27 oktober 2023 een verstoring in de arbeidsverhouding is ontstaan. Deze is in de loop der maanden in hevigheid toegenomen. Hierbij heeft een rol gespeeld dat [REDACTED] van mening is gebleven dat er veel aan te merken is op het cultuuronderzoek, de

resultaten en het vervolg daarop, terwijl [REDACTED] is blijven vasthouden aan haar mening dat het een waardevol onderzoek is geweest en dat daarop de goede stappen gezet zijn. Vanuit die diametraal tegenover elkaar staande gezichtspunten zijn partijen hun eigen visie blijven verdedigen en dat verschil van inzicht is niet overbrugbaar gebleken. Dit staat in de weg aan een hervatting van de werkzaamheden van [REDACTED] op de school. Immers, er is geen enkel vertrouwen meer in [REDACTED] bij het management van de school. [REDACTED] is er van overtuigd dat een terugkeer van [REDACTED] alle inmiddels in gang gezette veranderingen en verbeteringen in de cultuur in gevaar zal brengen en tot onrust zal leiden bij collega's. [REDACTED] is daarentegen van mening dat hij zonder noemenswaardige problemen terug kan keren op de school, eventueel na een groepsmediation of coaching, omdat genoeg collega's hem steunen en er de nodige personele wisselingen zijn geweest, onder andere in het management.

4.10. Uit de standpunten van partijen, zowel in de stukken als ter zitting, is duidelijk dat de breuk tussen partijen dieper is dan [REDACTED] wil of kan inzien. De verwachting dat een vruchtbare terugkeer mogelijk is, is niet reëel. De al gehouden mediation heeft niet geleid tot een verbetering van de verstandhouding met [REDACTED] en de standpunten over al dan niet noodzakelijke veranderingen in houding en gedrag van [REDACTED] staan onverminderd mijlenver uit elkaar. Een manier om nader tot elkaar te komen is niet meer voorhanden en de wens daartoe ontbreekt ook bij [REDACTED]. Bij deze stand van zaken kan van [REDACTED] in redelijkheid niet worden verlangd de arbeidsovereenkomst langer te laten voortduren. Herplaatsing behoort om die reden evenmin tot de mogelijkheden, zodat de gevorderde ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de g-grond zal worden uitgesproken. Rekening houdend met de reguliere opzegtermijn en de duur van de procedure zal de ontbinding worden uitgesproken tegen 1 september 2024.

4.11. Anders dan [REDACTED] aanvoert, staat de huidige arbeidsongeschiktheid niet in de weg aan de ontbinding. Weliswaar speelt zowel bij de verstoring van de arbeidsverhouding, die ten grondslag ligt aan de ontbinding als bij de ziekte het gesprek van 27 oktober 2023, de reactie van [REDACTED] daarop een rol, even als de daarna tussen partijen gevoerde correspondentie en gesprekken, maar dat maakt nog niet dat het ontbindingsverzoek verband houdt met 'de omstandigheden waarop het opzegverbod bij ziekte betrekking heeft', zoals bedoeld in artikel 7:671b lid 6 BW.

4.12. Een andere conclusie uit het voorgaande is ook, dat het verzoek van [REDACTED] tot wedertewerkstelling niet zal worden toegewezen. Voor een bevel tot rehabilitatie, zoals [REDACTED] vordert, is evenmin aanleiding. [REDACTED] veronderstelt dat de uitkomsten uit het cultuuronderzoek niet correct zijn weergegeven en dat daarmee onnodig beschadigend jegens hem is opgetreden, maar voor die stelling is geen afdoende onderbouwing aanwezig. Immers dat de opmerkingen in het rapport vaag en oncontroleerbaar zijn, betekent nog niet dat de opmerkingen niet gemaakt zijn of onjuist zijn weergegeven. [REDACTED] betwist ook dat de specifieke pagina met opmerkingen over [REDACTED] met anderen dan hemzelf is gedeeld. Dat het rapport kritiek op de vier teamleiders samen bevat, waardoor het dus ook [REDACTED] betreft, is onvoldoende reden voor een rehabilitatie.

4.13. [REDACTED] heeft zich bereid verklaard de transitievergoeding te betalen. Daarbij kan worden uitgegaan van een indiensttredingsdatum van 1 april 2001, zoals ook op de overgelegde arbeidsovereenkomst als ingangsdatum te lezen is. Dat er op de loonstroken een andere ingangsdatum staat, namelijk 17 december 1998 is geen reden om die datum tot

uitgangspunt te nemen voor de berekening van de transitievergoeding. [REDACTED] heeft niet onderbouwd dat hij vanaf die eerdere datum daadwerkelijk in dienst is geweest van (een rechtsvoorganger van) [REDACTED]. [REDACTED] heeft daarentegen onderbouwd dat [REDACTED] vanaf 17 december 1998 in dienst was van het [REDACTED] in [REDACTED], wat geen rechtsvoorganger van [REDACTED] is en stelt dat die datum op de loonstroken zal zijn opgenomen vanwege zijn rechten in verband met jubilea.

4.14. [REDACTED] maakt aanspraak op een billijke vergoeding. [REDACTED] heeft geen concreet bedrag aan zijn vordering verbonden. Zoals hiervoor overvogen heeft [REDACTED] door te handelen, zoals gedaan is, ernstig verwijtbaar gehandeld. Niet alleen is te snel gekozen voor het einde van de arbeidsovereenkomst, ook is in de periode na 27 oktober 2023 onvoldoende oog geweest voor de impact die de keuze voor het vso-traject voor [REDACTED] had. Er is reden om een billijke vergoeding toe te kennen.

4.15. Het gaat er bij een billijke vergoeding uiteindelijk om dat de werknemer wordt gecompenseerd voor het ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Ook met de gevolgen van de ontbinding kan rekening worden gehouden, voor zover die gevolgen zijn toe te rekenen aan het verwijt dat de werkgever kan worden gemaakt. De billijke vergoeding heeft geen bestraffend doel, maar met de billijke vergoeding kan ook worden tegengegaan dat werkgevers ervoor kiezen een arbeidsovereenkomst op ernstig verwijtbare wijze te laten eindigen. De rechtspraak kent voor de vraag welke hoogte de billijke vergoeding zou moeten hebben, samengevat, de volgende in dit geval relevante gezichtspunten:

- a) welk loon zou de werknemer hebben genoten als de arbeidsovereenkomst was doorgelopen? Dus:
- wat zou de verdere duur van de arbeidsovereenkomst dan zijn geweest;
 - zou de werkgever de arbeidsovereenkomst ook op rechtmatige wijze hebben kunnen beëindigen;
 - op welke termijn had dit dan mogen gebeuren en zou dit vermoedelijk zijn gebeurd;
 - zou er een mogelijkheid zijn geweest tot matiging van de loonvordering op grond van art. 7:680a BW;
- b) wat is de mate waarin de werkgever een verwijt valt te maken;
- c) heeft de werknemer inmiddels ander werk gevonden en welke inkomsten geniet hij daaruit;
- e) welke andere inkomsten kan de werknemer in redelijkheid in de toekomst verwerven;
- f) wat is de hoogte van de aan de werknemer toekomende transitievergoeding.

[REDACTED] heeft de elementen in zijn verweerschrift grotendeels wel besproken, maar zonder daaruit een conclusie te trekken.

[REDACTED] heeft daartegen onder meer aangevoerd dat geen rekening is gehouden met de (ruime) regelingen die in het onderwijs bestaan voor loonsuppletie en het (gedeeltelijk) doorlopen van pensioenopbouw. Ook acht [REDACTED] het zeer onwaarschijnlijk dat [REDACTED] niet op korte termijn elders aan de slag zou kunnen, gelet op het personeelstekort in het onderwijs, zodat de inkomensschade volgens haar beperkt zal kunnen blijven.

4.16. Als het gesprek van 27 oktober 2023 niet was gelopen zoals het is gegaan, was een logischer vervolgstap geweest dat [REDACTED] aan [REDACTED] deelname aan het schoolbrede verandertraject zou hebben opgelegd, samen met een vorm van persoonlijke coaching om tot inzicht over de noodzaak van zo'n traject te komen. Gelet op de aanhoudende kritiek van [REDACTED] op het onderzoek, die niet verminderd zou zijn, en de aard en omvang van de kritiekpunten uit het onderzoek op het functioneren van [REDACTED], is het de vraag of

dergelijke coaching en deelname aan het traject uiteindelijk zou hebben geleid tot een vruchtbare toekomst voor partijen. De kans is reëel dat de arbeidsovereenkomst uiteindelijk - met een beter opgebouwd dossier op de d-grond, een op andere wijze ontstane g-grond of in onderling overleg - toch met een jaar zou zijn geëindigd.

4.17. [REDACTED] heeft onvoldoende gemotiveerd weersproken dat hij, na zijn herstel, een goede kans heeft om bij een andere onderwijsinstelling aan de slag te gaan. Gelet op het personeelstekort in het onderwijs, de ruime ervaring van [REDACTED], zijn leeftijd en goede staat van dienst is hij een waardevolle aanwinst voor een andere school. Dat hij een voorkeur heeft voor een functie als teamleider op een protestants-christelijke school in de directe omgeving van zijn woonplaats en zich daarom daartoe zou willen beperken bij sollicitaties, is een keuze die voor de berekening van een billijke vergoeding geen doorslaggevende rol speelt. Het gaat immers om de 'redelijkerwijs in de toekomst te verwerven inkomsten', waarbij van [REDACTED] redelijkerwijs verlangd mag worden ook bij andere scholen binnen een reisafstand van ongeveer een uur op geschikte functies te reageren.

4.18. Rekening houdend met de huidige gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid van [REDACTED] waardoor het solliciteren wellicht niet in volle omvang meteen mogelijk is, het lange dienstverband met goed functioneren, de transitievergoeding, de in het onderwijs bestaande aanvullende loon- en pensioenregelingen en de overige hiervoor genoemde gezichtspunten, is een billijke vergoeding van € 35.000,00 bruto redelijk. Voor een extra vergoeding van de juridische kosten is geen afzonderlijke grond. Gelet op het bepaalde in artikel 7:686a lid 6 BW zal [REDACTED] in de gelegenheid worden gesteld het ontbindingsverzoek in te trekken.

4.19. Nu beide partijen op onderdelen in het (on)gelijk worden gesteld is er aanleiding om de proceskosten te compenseren, zodanig dat iedere partij met de eigen kosten belast zal blijven. Indien [REDACTED] het verzoek intrekt is er wel reden voor een proceskostenveroordeling. [REDACTED] zal dan aan [REDACTED] de gebruikelijke vergoeding conform het liquidatietarief dienen te betalen, in dit geval € 528,00 aan salaris van de gemachtigde.

5. De beslissing

De kantonrechter

5.1. stelt [REDACTED] in de gelegenheid het verzoekschrift in te trekken door dit uiterlijk op 12 juli 2024 vóór 12.00 uur aan de griffie en (de gemachtigde van) [REDACTED] mee te delen,

indien [REDACTED] het verzoekschrift intrekt:

5.2. veroordeelt [REDACTED] in de proceskosten, aan de zijde van [REDACTED] tot op heden bepaald op € 528,00 aan salaris van de gemachtigde,

indien [REDACTED] het verzoekschrift niet intrekt:

5.3. ontbindt de arbeidsovereenkomst van partijen met ingang van 1 september 2024,

5.4. veroordeelt [REDACTED] tot betaling aan [REDACTED] van:
- de transitievergoeding van € 63.926,38 bruto

- de billijke vergoeding van € 35.000.00 bruto.




5.5. compenseert de proceskosten, zodanig dat iedere partij met de eigen kosten belast blijft.

en in alle gevallen:

5.6. verklaart deze beschikking uitvoerbaar bij voorraad.

5.7. wijst het meer of anders gevorderde af.

Deze beschikking is gegeven door mr. M. Engelbert-Clarenbeek en in het openbaar uitgesproken op 4 juli 2024.



Voor kopie conform
De griffier van de rechtbank
Gelderland