

RECHTSPRAAK

Stichting Regionaal Opleidingen Centrum Midden Nederland/werkneemster

Ontbinding arbeidsovereenkomst. Functie van persoonlijk secretaris na verval functie beleidsmedewerker bij ROC is niet passend. Wachtgeld en bovenwettelijke uitkering

Werkneemster (62 jaar) is sinds 1977 in dienst van (de rechtsvoorganger van) ROC. In 2010 is werkneemster boventallig verklaard, waarbij haar functie van beleidsmedewerker is komen te vervallen. Op het moment dat ze boventallig werd verklaard, is ze arbeidsongeschikt geworden. Werkneemster is daarna parttime in de functie van persoonlijk secretaris geplaatst, waarbij haar is medegedeeld dat bij het aanvaarden van die functie haar boventalligheid is komen te vervallen. Werkneemster is van mening dat de functie niet passend is en heeft de aangeboden functie onder protest geaccepteerd. Omdat werkneemster weigert de functie van persoonlijk secretaris te vervullen, verzoekt ROC ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Nu er sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie, wijst de kantonrechter het ontbindingsverzoek toe. Geoordeeld wordt dat de functie van persoonlijk secretaris niet passend is, omdat die functie drie salarisschalen lager is ingedeeld dan de functie van beleidsmedewerker en het een parttime functie betreft. Het feit dat ROC een salarisgarantie heeft afgegeven ten aanzien van de salarisschaal en het salarisvooruitzicht maakt dit niet anders. Voorts betekent het feit dat werkneemster de functie van persoonlijk secretaris heeft aanvaard niet dat geen betekenis meer toekomt aan het oordeel dat de functie van persoonlijk secretaris voor werkneemster niet passend is. Dat de functie van persoonlijk secretaris geschikt is om werkneemster te laten re-integreren, betekent niet dat die functie duurzaam als passend moet worden beschouwd. Nu ROC niet aan haar verplichtingen uit het sociaal plan heeft voldaan en onvoldoende re-integratie-inspanningen tijdens de arbeidsongeschiktheid van werkneemster heeft verricht, heeft ROC zich niet als goed werkgever gedragen. Er wordt derhalve een vergoeding toegekend. De stelling van ROC dat aanbeveling 3.5 buiten toepassing dient te blijven, wordt niet gevolgd. In beginsel acht de kantonrechter het redelijk om de correctiefactor, indien die vanwege het aan de werkgever te maken verwijt hoger is dan 1, toe te passen op het totale bedrag van de loonderving tot de pensioengerechtigde leeftijd. Vanwege het verwijt dat ROC treft, is het redelijk om op deze vergoeding een correctiefactor van 1,1 toe te passen.

ROC is eigenrisicodragers voor het wachtgeld en de bovenwettelijke uitkering. Het verzoek van werknemers om bij de vaststelling van de vergoeding in aanmerking te nemen dat zij bereid is om af te zien van het wachtgeld en de bovenwettelijke uitkering (maar wel ontbinding met C=1,2) wordt afgewezen, aangezien de door ROC aangevoerde financiële bezwaren terecht zijn. Voorts heeft werknemers zich bij het standpunt van ROC aangesloten om het wachtgeld en de bovenwettelijke uitkering op de vergoeding in mindering te brengen. Dit uitgangspunt wordt ook vaak in de jurisprudentie gehanteerd. Werknemers heeft een berekening overgelegd ten aanzien van de omvang van haar aanspraken. Voorkomen dient te worden dat toekomstige wijzigingen van het wachtgeld of de bovenwettelijke uitkering tussen partijen leidt tot geschillen over de hoogte van de vergoeding. Partijen krijgen nog de gelegenheid zich uit te laten over de omvang van het uitkeringstraject. Volgt aanhouding van de zaak.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 18-01-2012

ECLI: ECLI:NL:RBUTR:2012:BV2244

Zaaknummer: 783536 UE VERZ 11-1342 HS

Rechters: H.M.M. Steenberghe

Advocaten: M.J.G.M. Lamers en A. Schellart

Wetsartikelen: 7:685 BW en 7:611 BW