

RECHTSPRAAK

werkgeefster/werkneemster

Ontbinding arbeidsovereenkomst pedagogisch medewerkster na reorganisatie. Perioden loondoorbetaling kunnen bij toetsing ontbindingsverzoek niet aan werkneemster worden tegengeworpen. Extra zorgplicht vanwege lang dienstverband. Vergoeding € 32.000

Werkneemster is sinds 1991 in dienst, laatstelijk als Pedagogisch Medewerker B. Werkgeefster heeft besloten te reorganiseren teneinde een verantwoorde efficiencyverbetering en kostenreductie te realiseren. Met Abvakabo FNV is op 23 december 2010 een sociaal plan overeengekomen. Werkgeefster heeft werkneemster bericht dat zij per 1 april 2011 de status van herplaatsingskandidaat zou krijgen. Later is bericht dat deze datum een jaar verschoven wordt, omdat werkneemster gedurende een jaar de zorg voor X (een jongetje dat zeer moeilijk te plaatsen is) op zich neemt. Op 31 juli 2012 is een outplacementtraject aangeboden. Thans verzoekt werkgeefster ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkgeefster wordt niet gevolgd in haar stelling dat de ontbinding moet worden toegewezen omdat zij na boventalligverklaring al twee jaar het salaris van werkneemster heeft doorbetaald zonder dat daar werk tegenover stond en werkgeefster zich voldoende heeft ingespannen voor herplaatsing. Allereerst heeft werkneemster sinds 1 april 2011 de zorg voor X op zich genomen, wat kan worden beschouwd als het verrichten van werkzaamheden voor werkgeefster. Daarnaast heeft werkneemster in augustus 2012 gewerkt en zij is in de periode daarvoor ziek geweest vanwege een operatie (maagverkleining), bij welke operatie naast cosmetische aspecten over het algemeen ook gezondheidsredenen een rol spelen. De perioden van loondoorbetaling vanaf april 2011 tot en met augustus 2012 kunnen bij de toetsing van het ontbindingsverzoek niet aan werkneemster worden tegengeworpen. Nu het outplacementtraject van bijna zes maanden zonder resultaat is gebleven, werkneemster door de zorg voor X en de daarmee samenhangende beperking in werktijden minder snel herplaatsbaar is dan een ander en niet gebleken is dat er binnenkort een functie vrijkomt waar werkneemster zou kunnen worden ingezet, wordt de arbeidsovereenkomst ontbonden. Normaliter zou een vergoeding met C=1 worden toegekend. In onderhavig geval heeft werkneemster recht op een (ruime) wachtgeldregeling, die op de vergoeding in mindering wordt gebracht. Voorts wordt rekening gehouden met het aangeboden outplacementtraject van negen maanden, zij het niet integraal. Tot slot weegt mee dat op werkgeefster, gezien het langdurige dienstverband, een extra zorgplicht rustte. Daaraan heeft zij ten dele voldaan door werkneemster negen in plaats van zes maanden outplacement aan te bieden. Er wordt een vergoeding van € 32.000 bruto toegekend.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 25-06-2013

Zaaknummer: 2035327 EA VERZ 13-528