

RECHTSPRAAK

Stichting Proceon/werknemer

Ontbinding arbeidsovereenkomst overspannen directeur van verschillende basisscholen wegens verstoorde arbeidsrelatie. Dat werknemer aanspraak maakt op wachtgeldregeling, leidt er niet toe dat geen vergoeding wordt toegekend.

Werknemer is in 2010 in dienst getreden van (de rechtsvoorganger van) Proceon. Hij is werkzaam als directeur op verschillende basisscholen. Proceon verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van verandering van omstandigheden en voert daartoe het volgende aan. Er is sprake van een verstoorde arbeidsrelatie die maakt dat beëindiging van de arbeidsovereenkomst moet volgen. Proceon wijt deze situatie aan de wijze waarop werknemer vanaf juni 2014 binnen enkele weken het team en de medezeggenschap van school X tegen zich in het harnas heeft gejaagd. Daarna heeft hij bewust getracht onrust en opstand binnen de organisatie te bewerkstelligen. Er is geen aanleiding voor het toekennen van enige vergoeding. Werknemer zal na het einde van de arbeidsovereenkomst aanspraak kunnen maken op een bovenwettelijke wachtgeldregeling.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Nu beide partijen het erover eens zijn dat de arbeidsrelatie ernstig is verstoord, wordt de arbeidsovereenkomst ontbonden. Het bestaan van de vigerende wachtgeldregeling is een relevante omstandigheid die moet worden meegewogen. Echter, het enkele bestaan daarvan heeft niet tot gevolg dat geen vergoeding toegekend kan worden. Partijen zijn het erover eens dat werknemer lange tijd prima gefunctioneerd heeft, waarvoor zowel door Proceon alsook de ouders van de scholen waaraan Proceon verbonden is geweest waardering is uitgesproken. Proceon dient als werkgever uiteraard zorgvuldig om te gaan met de belangen van werknemer, die eerder door haar is aangewezen om in een lastige setting ook op school X te gaan werken. De kantonrechter kan de beslissing van Proceon in dit geval echter billijken. Daarbij weegt bijzonder zwaar mee dat Proceon bij haar beslissing ook het oordeel van externe waarnemers heeft betrokken, die spraken over een onmogelijke situatie. Proceon heeft zich naast de belangen van werknemer ook rekenschap te geven van haar andere werknemers, die deels ook werkzaam zijn op school X. Niet gezegd kan worden dat Proceon onvoldoende oog heeft gehad voor de belangen van werknemer. Werknemer zich niet steeds opgesteld zoals een goed werknemer behoort te doen door zich niet alleen in laatdunkende bewoordingen over zijn directeur uit te laten, maar zijn boodschap ook aan een breder publiek te verkondigen. Gelet op het aandeel van werknemer zelf in het ontstaan van het conflict, het feit dat hij aanspraak kan maken op een bovenwettelijke wachtgeldregeling, het aangeboden outplacementtraject en de door

werknemer zelf uitgesproken gunstige arbeidsmarktpositie is slechts een vergoeding op zijn plaats die lager is dan C=1. Rechtvaardiging voor een vergoeding ligt in het gegeven dat Proceon ook een verwijt te maken valt, het goede functioneren tot aan de benoeming op school X in welke periode werknemer met succes verantwoordelijkheid voor twee scholen gedragen heeft, de lastige taak bij school X en de overspannenheid van werknemer die blijkens de verklaring van zijn psycholoog een rol heeft gespeeld bij de wijze waarop hij gereageerd heeft. Een vergoeding van € 12.500 wordt billijk geacht.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 01-12-2014

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2014:6235

Zaaknummer: 3494486 AE VERZ 14-178

Rechters: J.O. Zuurmond

Advocaten: J. Schutter en W. Brussee

Wetsartikelen: 7:685 BW