

RECHTSPRAAK

Werkgever handelt ernstig verwijtbaar jegens lerares door tijdelijke arbeidsovereenkomst na 1 augustus 2024 niet voort te zetten. Werkgever had zich in studieovereenkomst gecommitteerd tot benoeming werkneemster tot ten minste 31 januari 2026. Billijke vergoeding (€ 12.000).

Feiten

Werkneemster is sinds 1 augustus 2023 als Leraar LB in dienst bij het Stedelijk Lyceum Enschede op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor de duur van een jaar. Op de arbeidsovereenkomst is de cao voor het voortgezet onderwijs van toepassing. Medio januari 2024 is tussen werkneemster, het Stedelijk Lyceum en de Universiteit Utrecht een studieovereenkomst voor werkneemster als zij-instromer tot stand gekomen voor de periode vanaf 1 februari 2024 tot en met 31 januari 2026. In de studieovereenkomst staat opgenomen dat de school (het Stedelijk Lyceum) de zij-instromer (werkneemster) benoemt voor ten minste de duur van de studieovereenkomst. Op 27 mei 2024 heeft het Stedelijk Lyceum werkneemster schriftelijk aangezegd dat de arbeidsovereenkomst eindigt met ingang van 1 augustus 2024. De Universiteit Utrecht heeft de studieovereenkomst vervolgens op verzoek van het Stedelijk Lyceum beëindigd per diezelfde datum. Het Stedelijk Lyceum heeft aan werkneemster de transitievergoeding betaald. In de tussenbeschikking van 5 februari 2025 heeft de kantonrechter overwogen dat het Stedelijk Lyceum, door de arbeidsovereenkomst met werkneemster niet voort te zetten, ernstig verwijtbaar heeft gehandeld in de zin van artikel 7:673 lid 9 BW en dat werkneemster aanspraak kan maken op een billijke vergoeding (zie AR 2025-0432). Partijen zijn in de gelegenheid gesteld zich nader uit te laten over de berekening van de billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter stelt de billijke vergoeding vast op een bedrag van € 12.500 bruto. De kantonrechter kent daarbij een groot gewicht toe aan de omstandigheid dat het Stedelijk Lyceum zich jegens werkneemster contractueel heeft verplicht om haar in de gelegenheid te stellen haar studietraject te voltooien, maar in weerwil van deze verplichting vóór 31 januari 2026 de keuze maakt om haar arbeidsovereenkomst niet voort te zetten en vervolgens nalaat werkneemster binnen redelijke termijn zekerheid te bieden over het kunnen voltooien van haar studietraject. Dat verwijt blijft, ook al heeft werkneemster elders werk gevonden waarmee zij de opleiding kan voltooien en ook al heeft zij goede vooruitzichten in het onderwijs.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 08-04-2025

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2025:2128

Zaaknummer: 11383641 \ EJ VERZ 24-291

Rechters: U. van Houten

Advocaten: R. Goldschmitz en H. Eillert

Wetsartikelen: 7:673 lid 9 BW