

RECHTSPRAAK

Verzoek om arbeidsovereenkomst met onderwijsmanager te ontbinden, omdat hij langdurig en bewust onderwijs heeft uitbesteed in strijd met de wet- en regelgeving. Kantonrechter wijst het verzoek af. Tegenverzoek tot wedertewerkstelling.

Feiten

Werknemer is sinds 8 oktober 2001 in dienst bij werkgeefster als onderwijsmanager. Op de arbeidsovereenkomst is de cao MBO van toepassing. Werkgeefster diende van de Inspectie van het Onderwijs in 2016-2017 ruim € 800.000 aan ontvangen bekostiging terug te betalen, omdat zij destijds niet voldeed aan de wet- en regelgeving over het uitbesteden van onderwijs. Werkgeefster had daarmee ten onrechte deelnemers voor bekostiging in aanmerking gebracht. De raad van bestuur van werkgeefster heeft in 2018, na de bekostigingssanctie, procedures ingesteld, modelovereenkomsten ontwikkeld en een commissie belast met het beoordelen en (al dan niet) goedkeuren van de overeenkomsten. In 2019 is deze aanpak door de Onderwijsinspectie als voldoende beoordeeld. Werknemer is verantwoordelijk voor de onderwijseenheden binnen de aan hem toegewezen afdeling. Hij is ook verantwoordelijk voor het al dan niet uitbesteden van onderwijs voor deze onderwijseenheden. Daarnaast dient werknemer, vanuit zijn rol als onderwijsmanager, zorg te dragen voor het bijhouden van een goede, complete en transparante administratie van de uitbestedingen. Op 20 november heeft werkgeefster aan werknemer meegedeeld dat aan hem de sanctie van ontslag zal worden opgelegd. Werknemer is daarbij vrijgesteld van werk. Werkgeefster verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden met ingang van de eerst mogelijke datum, primair vanwege verwijtbaar handelen, subsidiair vanwege een verstoorde arbeidsverhouding dan wel vanwege verschillen van inzicht, en uiterst subsidiair vanwege een combinatie van omstandigheden genoemd in twee of meer van de gronden. Werknemer voert verweer en verzoekt werkgeefster te veroordelen om hem toe te staan zijn gebruikelijke werkzaamheden te hervatten.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Van verwijtbaar handelen door werknemer is geen sprake. Hoewel niet alle samenwerkingen formeel correct zijn vastgelegd, heeft werknemer voldoende onderbouwd dat hij vanaf 2018 structureel en intensief heeft geprobeerd te voldoen aan de vereisten van werkgeefster. Hij heeft steeds afstemming gezocht met zijn direct leidinggevende en andere betrokkenen, waaronder de Commissie Onderwijs & Rechtmatig en de raad van bestuur. Dat het juiste contractformat niet tijdig beschikbaar werd gesteld, lag

buiten zijn macht. Bovendien waren de betrokken samenwerkingspartners al jarenlang bekende partijen binnen de organisatie, waarbij de inhoudelijke kwaliteit van het onderwijs niet ter discussie stond. De kantonrechter oordeelt dat de tekortkomingen in de contractering niet zodanig aan werknemer kunnen worden toegerekend dat dit ontslag op grond van verwijtbaar handelen rechtvaardigt. Van een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding is eveneens onvoldoende gebleken. Werknemer heeft zich serieus en transparant opgesteld in zijn pogingen te voldoen aan de contracteisen en heeft zijn leidinggevende tijdig geïnformeerd toen hij zelf niet verder kwam. Hij heeft de situatie niet gebagatelliseerd en evenmin blijkt van een eerdere moeizame arbeidsrelatie. De spanningen zijn pas ontstaan na het gesprek in augustus 2024, waarin werknemer zich overvallen voelde en waarvan hij voorafgaand niet op de hoogte was. Werknemer heeft aangegeven zijn werk te willen hervatten. Werkgever heeft daarentegen nagelaten pogingen te doen om de relatie te herstellen. Onder deze omstandigheden kan niet worden gesproken van een zodanige verstoring dat voortzetting van het dienstverband in redelijkheid niet van werkgeefster kan worden verlangd.

Er is geen sprake van een structureel of onoverbrugbaar verschil van inzicht over de wijze waarop werknemer zijn functie uitoefent. Werknemer is nooit op zijn functioneren aangesproken en heeft zich juist ingespannen om te werken conform de werkwijze van werkgeefster. Evenmin is sprake van een voldoende onderbouwde combinatie van omstandigheden die ontbinding rechtvaardigt. De afzonderlijke ontslaggronden zijn niet voldragen en werkgeefster heeft onvoldoende toegelicht waarom de combinatie daarvan toch zou moeten leiden tot beëindiging van het dienstverband. Ook op deze gronden faalt het verzoek tot ontbinding.

Tegenverzoek

Het verzoek van werknemer tot wedertewerkstelling wordt toegewezen. Het voorwaardelijke mediationvoorstel van werkgeefster wordt gepasseerd, mede omdat werknemer zich bereid heeft verklaard tot mediation zonder voorwaarden. Ook het verzoek tot loondoorbetaling wordt toegewezen, nu dit niet inhoudelijk is betwist. Verder moet werkgeefster een rectificatiebericht verstrekken aan de afdeling en betrokken stakeholders, zoals verzocht en in overleg met werknemer. Aan de toegewezen dwangsommen wordt een maximumbedrag verbonden.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 25-04-2025

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2025:3504

Zaaknummer: 11463060 \ AZ VERZ 24-47 (E)

Rechters: van der Lende-Mulder Smit

Advocaten: A.M. van Geel en J.S.C. Bos

Wetsartikelen: 7:671b BW en 7:66g lid 3 BW