

RECHTSPRAAK

Stichting COG Drenthe/werknemer

Pro-formaontbinding arbeidsovereenkomst leerkracht wegens disfunctioneren.

Werknemer is op 1 januari 1981 in dienst getreden. Laatstelijk vervulde hij de functie van leerkracht. Op de arbeidsovereenkomst is de CAO voor het Primair Onderwijs van toepassing. Werkgever verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden ingevolge artikel 7:671b lid 1 onderdeel a BW jo. artikel 7:669 lid 3 onderdeel d BW. Aan dit verzoek legt werkgever het volgende ten grondslag. Gaandeweg het dienstverband heeft de werknemer steeds meer moeite gekregen om te voldoen aan de eisen die aan de functie van leerkracht in het basisonderwijs worden gesteld. Het uitoefenen van de functie legde een te grote druk op werknemer. Regelmatig(e) overleg, begeleiding en coaching hebben niet tot een dusdanige, blijvende verbetering in het functioneren van werknemer geleid, dat hij als leerkracht bij werkgever aan het werk kan blijven. Er zijn geen mogelijkheden voorhanden om werknemer binnen de organisatie van werkgever in een andere functie te herplaatsen, zo heeft onderzoek uitgewezen. Werkgever stelt bereid te zijn om aan werknemer een bedrag van € 5.000 inclusief btw (op declaratiebasis) ter beschikking te stellen ten behoeve van een outplacement- en/of scholingstraject. Werknemer erkent dat er sprake is van een situatie dat hij niet meer naar behoren binnen de organisatie van werkgever kan functioneren. Ook de werknemer ziet geen mogelijkheden voor herplaatsing.

De kantonrechter stelt voorop dat uit artikel 7:669 lid 1 BW volgt dat de arbeidsovereenkomst alleen kan worden ontbonden indien daar een redelijke grond voor is en herplaatsing van de werknemer binnen een redelijke termijn niet mogelijk is of niet in de rede ligt. Gelet op de standpunten van partijen is sprake van een redelijke grond voor ontbinding, als bedoeld in artikel 7:671b lid 1 onderdeel a BW, in verbinding met artikel 7:669 lid 3 onderdeel d BW, terwijl niet gebleken is dat er een mogelijkheid tot herplaatsing van werknemer binnen een redelijke termijn is. Op grond van het bepaalde in artikel 7:671b lid 2 BW is onderzocht of een opzegverbod ingevolge artikel 7:670 BW of enig ander opzegverbod geldt, hetgeen niet het geval is. Partijen hebben meegedeeld dat een opzegtermijn van drie maanden geldt en verzoeken de arbeidsovereenkomst met toepassing van artikel 7:671b lid 8 BW met ingang van 14 december 2015 te ontbinden. Partijen hebben er verder op gewezen dat ingevolge artikel 2 van het Besluit overgangsrecht transitievergoeding (Stb. 2015, 172) in de onderhavige situatie nog geen transitievergoeding verschuldigd is, aangezien werknemer op grond van de toepasselijke cao aanspraak maakt op een bovenwettelijke uitkering naast de reguliere WW. Gelet hierop zal de kantonrechter geen transitievergoeding toekennen.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 02-09-2015

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2015:4266

Zaaknummer: 4402602 / AR VERZ 15-9

Rechters: M.E. van Rossum

Advocaten: J.J. de Reuver en E.M. van der Molen

Wetsartikelen: 7:671b BW en 7:669 lid 3 onderdeel d BW