

RECHTSPRAAK

Stichting Tjongerwerven, Christelijk Primair Onderwijs/werknemer

Geregelde ontbinding. Partijen zijn het eens over het disfunctioneren van werknemer. Nu de ontbinding van de arbeidsovereenkomst is verzocht op de 'd-grond' en niet op de 'g-grond', kan hetgeen omtrent de verstoorde arbeidsverhouding is aangevoerd buiten beschouwing worden gelaten.

Werkgever verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst te ontbinden op grond van artikel 7:669 lid 3, onderdeel d, BW per 1 maart 2016. Aan dit verzoek legt werkgever ten grondslag dat het functioneren van werknemer in de functie van leerkracht niet voldoet aan de eisen die daaraan door werkgever zijn gesteld. Herplaatsing is volgens werkgever niet mogelijk binnen een redelijke termijn. Bovendien stelt werkgever dat geen van partijen van de ontstane situatie een verwijt kan worden gemaakt. Werkgever voert voorts aan dat er op basis van het Besluit overgangsrecht transitievergoeding geen transitievergoeding verschuldigd is nu werknemer op grond van de CAO Primair Onderwijs uitzicht heeft op een bovenwettelijke uitkering op grond van de bovenwettelijke uitkeringsregeling bij werkloosheid (WOPO). Werknemer heeft niet weersproken dat haar vaardigheden om invulling en uitvoering te geven aan de functie van leerkracht niet overeenkomen met de eisen die werkgever aan deze functie stelt en mag stellen. Werknemer erkent dat er geen mogelijkheden voor herplaatsing zijn. Tevens erkent werknemer de stelling van werkgever dat er geen sprake is van een opzegverbod en dat bij een ontbinding per 1 maart 2016 de volledige opzegtermijn in acht wordt genomen. Voorts bestrijdt werknemer niet dat geen transitievergoeding verschuldigd is. Werknemer verzoekt de verzochte ontbinding toe te wijzen.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Nu partijen het erover eens zijn dat sprake is van disfunctioneren van werknemer – en in haar functioneren hoewel zij daartoe in de gelegenheid is gesteld geen verbetering is gekomen – en dat herplaatsing van werknemer niet meer mogelijk moet worden geacht en er geen sprake is van enig opzegverbod, zal de kantonrechter de arbeidsovereenkomst ontbinden per 1 maart 2016. Gelet op de standpunten van partijen is immers 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, is er geen mogelijkheid tot herplaatsing van werknemer binnen een redelijke termijn en gelden geen opzegverboden als bedoeld in artikel 7:670 BW of met deze opzegverboden naar aard en

strekking vergelijkbare opzegverboden in een ander wettig voorschrift, zodat aan de voorwaarden van artikel 7:671b lid 2 BW is voldaan. Werkgever voert voorts weliswaar aan dat de arbeidsverhouding is verstoord en dat die verstoring onherstelbaar is, waardoor een vruchtbare voortzetting van de arbeidsovereenkomst onmogelijk is, maar nu de ontbinding van de arbeidsovereenkomst is verzocht op de 'd-grond' en niet op de 'g-grond', kan hetgeen omtrent de verstoorde arbeidsverhouding is aangevoerd buiten beschouwing worden gelaten.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 30-11-2015

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2015:5632

Zaaknummer: 4632699 \ AR VERZ 15-51

Rechters: E.T.M. Zwart-Sneek

Advocaten: M. de Vita en A.A. Duijn

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onderdeel d BW, 7:669 lid 3 onderdeel g BW en 7:671b lid 1 BW