

RECHTSPRAAK

Vereniging voor Christelijk Voortgezet Onderwijs te Rotterdam en Omgeving/werknemer

Ontbinding arbeidsovereenkomst conciërge wegens disfunctioneren. Op grond van nieuwe CAO VO 2016-2017 (WOVO) heeft werknemer recht op transitievergoeding.

Werknemer is sinds 2010 in dienst van CVOR in de functie Medewerker facilitaire dienst. Sedert 21 november 2015 is werknemer arbeidsongeschikt. CVOR verzoekt ontbinding, primair wegens disfunctioneren (artikel 7:669 lid 3 onderdeel d BW), subsidiair wegens een verstoorde arbeidsverhouding (artikel 7:669 lid 3 onderdeel g BW) en/of verwijtbaar handelen (artikel 7:669 lid 3 onderdeel d BW). CVOR voert aan dat vanaf het vroege begin van het dienstverband sprake is van slecht c.q. verminderd functioneren van werknemer. CVOR heeft diverse voorbeelden genoemd ter illustratie. Het verweer van werknemer strekt tot afwijzing van het verzoek. Indien en voor zover wordt geoordeeld dat er wel een grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst bestaat, verzoekt werknemer om toekenning van de transitievergoeding. CVOR stelt dat werknemer geen recht heeft op de transitievergoeding, nu op grond van het overgangsrecht met betrekking tot de CAO VO is bepaald, dat werknemers die op of na 1 juli 2016 worden ontslagen gedurende vijf jaar kunnen kiezen voor het wachtgeldsysteem zoals dat nu geldt en is opgenomen in WOVO die gold tot 1 juli 2016 of voor het wachtgeldsysteem zoals dat in de nieuwe WOVO is opgenomen. Bij de keuze voor het actuele regime heeft werknemer geen recht op de transitievergoeding, hetgeen eveneens geldt voor het nieuwe regime nu artikel 7:673 BW buiten toepassing blijft in geval van een 'gelijkwaardige voorziening' (artikel 7:673b BW), aldus CVOR.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het verzoek houdt geen verband met de arbeidsongeschiktheid van werknemer. In ieder geval op 31 maart 2014 heeft een functioneringsgesprek plaatsgevonden waarin door CVOR is aangegeven dat zij niet tevreden was over de wijze waarop de functie door werknemer werd uitgevoerd. Voldoende vast is komen te staan dat het functioneren van werknemer ter discussie stond en dat dit ook aan werknemer duidelijk kenbaar is gemaakt. Dat het functioneren van werknemer naar aanleiding van wekelijks gevoerde gesprekken is verbeterd, althans de daaromtrent bij CVOR bestaande onvrede is afgenomen, is niet gebleken. Voldoende is komen vast te staan dat de wijze waarop werknemer uitvoering en invulling geeft aan zijn functie niet past binnen de

organisatiestructuur, meer in het bijzonder onvoldoende ten dienst staat van het primaire proces, het geven van onderwijs. De verzochte ontbinding wordt op de primaire grond toegewezen.

Aan de voorwaarden voor het toekennen van een transitievergoeding (artikel 7:673 BW) is voldaan. De hoogte van de door werknemer berekende transitievergoeding (ad € 4.955,05) is niet betwist, zodat dit bedrag toewijsbaar is. Met partijen is besproken wat de consequenties zijn door werknemer van de nieuwe CAO VO 2016-2017, die per 1 juli 2016 ingaat. Werknemer heeft uitdrukkelijk aangegeven zijn verzoek tot toekenning van de transitievergoeding te handhaven. Dat hij recht heeft op een transitievergoeding in het onderhavige geval op basis van de nieuwe WOVO blijkt uit de tekst daarvan (p. 150). Aan werknemer was het blijkens de overgangsregeling te opteren voor de oude ('gunstiger') WOVO-regeling, nu voor 1 juli 2016 het verzoek tot ontbinding is gedaan, maar in dat geval diende werknemer bij vaststellingsovereenkomst uitdrukkelijk te kiezen voor de 'oude' WOVO en af te zien van de transitievergoeding. Dat laatste heeft hij niet gedaan, zodat de nieuwe WOVO voor hem geldt en de vordering ter zake van de transitievergoeding kan worden toegewezen. Er is geen aanleiding werknemer een billijke vergoeding toe te kennen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 08-08-2016

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2016:6135

Zaaknummer: 5118902 VZ VERZ 16-12162

Rechters: C.H. Kemp-Randewijk

Advocaten: A. Klaassen en M. Hofman-Kremer

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