

RECHTSPRAAK

Zadkine/Werkneemster

Arbeidsovereenkomst wordt ontbonden op grond van disfunctioneren. Coachingstraject in samenhang met verbetertraject hebben werkneemster voldoende gelegenheid gegeven haar functioneren te verbeteren.

Feiten

Werkneemster is sinds 1 augustus 1995 in dienst bij (een rechtsvoorganger van) Zadkine. Per 1 augustus 2000 bekleedt werkneemster de functie van Senior Docent tegen een salaris van € 3.414,75 bruto per maand. De cao voor beroepsonderwijs en volwasseneneducatie is van toepassing. Over de periode 2013-2015 heeft Zadkine een overzicht van kritiekpunten bijgehouden, waarin onder meer was opgenomen dat werkneemster met regelmaat te laat komt en dat studenten en ouders klagen over het gedrag van werkneemster. Begin 2015 is door Zadkine een coachingstraject van ruim een jaar gestart en in vervolg hierop heeft een verbetertraject van vier maanden plaatsgevonden. Op 16 januari 2018 heeft Zadkine aan werkneemster medegedeeld haar niet meer in te zetten als Senior Docent. Zadkine verzoekt om de arbeidsovereenkomst te ontbinden, primair op grond van disfunctioneren. Verder verzoekt Zadkine om te bepalen dat aan werkneemster de op de grond van de cao geldende wachtgeldregeling geen aanspraak toekomt, omdat dit volgens haar in de gegeven omstandigheden naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is.

Oordeel

De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst op grond van disfunctioneren. Door het inzetten van een coachingstraject en vervolgens een verbetertraject heeft Zadkine werkneemster tijdig in kennis gesteld en heeft zij voldoende de gelegenheid gehad om haar functioneren te verbeteren. Het beeld dat Zadkine schetst ten aanzien van het functioneren van werkneemster wordt versterkt door een veelheid aan gedocumenteerde klachten en incidenten in het dossier van werkneemster en de bevindingen van de coach. Door werkneemster worden de klachten en incidenten onvoldoende ontkracht. Daarnaast had werkneemster, indien zij het niet eens was met de bevindingen van de coach, hier in een eerder stadium protest tegen moeten voeren. Zelfs nadat haar kerntaak, het lesgeven, haar werd afgenomen in januari 2018 is werkneemster niet in het geweer gekomen. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden met inachtneming van de opzegtermijn en onder toekenning van de transitievergoeding.

Het verzoek van Zadkine met betrekking tot de wachtgeldregeling wordt afgewezen. In de cao is namelijk reeds rekening gehouden met de gevolgen van de Wet werk en zekerheid. Daarnaast wordt in de cao geen voorbehoud gemaakt ten aanzien van de redenen die tot de beëindiging van de arbeidsovereenkomst hebben geleid.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 03-08-2018

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2018:6322

Zaaknummer: 6984802 VZ VERZ 18-13351

Rechters: L.J. van Die

Advocaten: P.Th. Sick en L.B. Boorsma

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW, 7:671b lid 8 sub a BW, 6:248 lid 2 BW, 7:671b BW, 7:669 lid 1 BW en 7:669 lid 3 sub d BW