

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst docent middelbare school afgewezen. Verbetertraject. Verschillende ontslaggronden zijn niet komen vast te staan. Partijen hebben zich onvoldoende ingespannen om te pogen de arbeidsverhouding te herstellen.

Feiten

Werknemer is sinds 3 november 2006 in dienst bij Stichting Quadraam (hierna: Quadraam) als docent, laatstelijk op grond van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd voor 36,86 uur per week tegen een salaris van € 5.784 bruto, 8% vakantietoelage, 8,33% eindejaarsuitkering en een bindingstoelage. De Cao VO is van toepassing. Werknemer is werkzaam op de locatie 't Venster in Arnhem. Eind 2019, begin 2020 volgt werknemer een verbetertraject, dat op 22 januari 2020 en 14 februari 2020 wordt geëvalueerd. Omdat het onderwijs vervolgens nog slechts online gegeven wordt, wordt het monitoren bemoeilijkt. Na negen maanden wordt het afgerond. Er volgt vanaf 10 januari 2022 een tweede verbetertraject voor de duur van zes maanden. Op 17 juni 2022 concludeert Quadraam dat het traject niet heeft geleid tot de door haar gewenste verbetering. Werknemer meldt dat hij het niet eens is met het eindverslag. Een mediation mislukt. Quadraam wil de arbeidsovereenkomst ontbinden en schorst werknemer. Werknemer vordert in kort geding wedertewerkstelling. Die vordering wordt afgewezen. Quadraam verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst omdat het gedrag van werknemer ontoelaatbaar is en in strijd met de integriteitscode en hetgeen een goed werknemer betaamt. Werknemer verzet zich tegen de ontbinding omdat hij vindt dat Quadraam niet heeft onderbouwd dat hij zich ernstig verwijtbaar heeft gedragen. Ook betwist hij dat er sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie en is hij van mening dat Quadraam op geen enkele manier aannemelijk heeft gemaakt dat hij ongeschikt is voor zijn functie. Daarnaast heeft Quadraam niet voldaan aan de herplaatsingsverplichting en is hij voormalig MR-lid waardoor er sprake is van een opzegverbod.

Oordeel

Nar het oordeel van de kantonrechter geldt hier inderdaad een opzegverbod omdat sprake is van een voormalig MR-lidmaatschap. Dit opzegverbod staat gezien artikel 7:671b lid 6 onder a BW echter niet in de weg aan ontbinding, omdat niet is aangetoond dat het verzoek verband houdt met het voormalige lidmaatschap van de MR.

e-grond

Vooropgesteld wordt dat werknemer heeft erkend kritisch te zijn. De uitkomst van het eerste

verbetertraject geeft derhalve geen aanleiding voor de conclusie dat werknemer zodanig ernstig verwijtbaar heeft gehandeld dat zijn positie binnen Quadraam als gevolg daarvan onhoudbaar is geworden. Datzelfde geldt ook voor de periode na het eerste verbetertraject en de door Quadraam gestelde aanleiding voor het tweede verbetertraject, dat eind 2021 is ingezet. Werknemer heeft de gemaakte verwijten gemotiveerd betwist of zodanig toegelicht dat deze daardoor in een ander perspectief worden geplaatst dan door Quadraam gesteld. In dat geval ligt het op de weg van Quadraam haar stellingen nader te onderbouwen, hetgeen zij heeft nagelaten. De conclusie is dat de door Quadraam aan werknemer verweten gedragingen in het bestek van deze procedure niet zijn komen vast te staan. De e-grond kan dan ook niet leiden tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

g-, d- en i-grond

Niet gesteld of gebleken is dat er naast voormeld feitencomplex nog andere omstandigheden zijn op grond waarvan Quadraam ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens een verstoorde arbeidsverhouding verzoekt. Quadraam heeft geen poging ondernomen om de verhoudingen te verbeteren door bijvoorbeeld een mediation in te zetten. Nu is geoordeeld dat het feitencomplex dat Quadraam aan haar verzoeken ten grondslag legt, niet is komen vast te staan en er geen sprake is van verwijtbaar handelen, kan dit niet leiden tot een ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de g-grond. De d-grond kan evenmin leiden tot toewijzing van het ontbindingsverzoek nu niet is gesteld of gebleken is dat sprake is van disfunctioneren als bedoeld in artikel 7:699 lid 3 onder b BW. Als het gaat om disfunctioneren is het van belang goed onderscheid te maken tussen enerzijds het niet (meer) kunnen voldoen aan gestelde functie-eisen en anderzijds gedragingen die maken dat een werknemer de verplichtingen die volgen uit de arbeidsovereenkomst niet naleeft. Ook de combinatie van de aan werknemer verweten gedragingen leidt niet tot het oordeel dat van Quadraam in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Het ontbindingsverzoek wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 01-12-2022

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2022:6703

Zaaknummer: 10081282 \ HA VERZ 22-113 \ 693 \ 34124

Rechters: A.J. Weerkamp-Beens

Advocaten: H.I. van den Heuvel-Boonstra en L.R. Breuker

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 BW; 7:670 BW; 7:671b BW; 10 EVRM