

RECHTSPRAAK

werkgeefster/werknemer

Ontbinding arbeidsovereenkomst directeur school wegens disfunctioneren. Werknemer weigert meermalen passende functie. Geen verkorting ontbindingstermijn. Geen recht op transitievergoeding, omdat werknemer recht heeft op bovenwettelijke uitkering (overgangsrecht). Geen billijke vergoeding.

Werknemer is sinds 1980 in dienst van de Stichting en werkzaam op een school, laatstelijk als directeur. Op de arbeidsovereenkomst zijn de Collectieve Arbeidsovereenkomst 2014-2015 voor het Primair Onderwijs (hierna te noemen: CAO PO 2014-2015) en de Werkloosheidsregeling onderwijspersoneel primair onderwijs (hierna te noemen: WOPO) van toepassing. Vanaf 2007-2008 hebben er verschillende coachingstrajecten, zowel gericht op het functioneren van de teamleden als op het functioneren van werknemer, plaatsgevonden. In april en mei 2014 hebben wederom gesprekken plaatsgevonden over het functioneren van werknemer. Er is wederom een verbetertraject gestart. De Stichting verzoekt ontbinding wegens disfunctioneren ingevolge artikel 7:671b lid 1 aanhef en onder a BW jo. artikel 7:669 lid 3 aanhef en onder d BW zonder toekenning van een vergoeding. Daarnaast heeft de Stichting bij wege van nevenverzoek verzocht om op grond van artikel 7:671b lid 8 aanhef en onder b BW bij het bepalen van de datum van ontbinding van de arbeidsovereenkomst geen rekening te houden met de opzegtermijn, omdat het weigeren van een passende functie ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werknemer is. Het verweer van werknemer strekt tot afwijzing van het verzoek. Als het verzoek wordt toegewezen, verzoekt hij een transitievergoeding van € 75.000 bruto, omdat dit bedrag in dit geval redelijk en billijk is. Als geen transitievergoeding wordt toegekend, verzoekt hij een billijke vergoeding toe te kennen vanwege ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever in de zin van artikel 7:671b lid 8 aanhef en onder c BW vanwege het feit dat de Stichting weigert om hem te werk te stellen in de functie van directeur of een andere passende functie.

De kantonrechter oordeelt als volgt. De door de Stichting naar voren gebrachte feiten en omstandigheden leveren een redelijke grond voor ontbinding op, zoals bedoeld in artikel 7:669 lid 3 aanhef en onder d BW. Voldoende vast is komen te staan dat werknemer niet heeft kunnen voldoen aan de eisen die aan een directeur van een school worden gesteld, zoals omschreven in het functiebouwwerk van de Stichting. Uit de verschillende trajecten en verslagen is gebleken dat een terugkerend thema ten aanzien van het functioneren van werknemer is dat hij onvoldoende leiderschap toont. Ook medewerkers van scholen en de Onderwijsinspectie hebben zich negatief uitgelaten over het functioneren van werknemer.

Werknemer is, mede door de frequente inzet van coaching, in voldoende mate in de gelegenheid gesteld zijn functioneren te verbeteren en hem is daartoe ook voldoende tijd gegeven, terwijl bovendien op basis van de door de Stichting overgelegde – en door werknemer onvoldoende gemotiveerd weerlegde – stukken voldoende is komen vast te staan dat werknemer zich in zijn functie van directeur in de hem daarvoor gegunde tijd onvoldoende heeft verbeterd en dat het vertrouwen in een alsnog adequaat functioneren als directeur ontbreekt. De kantonrechter is voorts, met het oog op het in artikel 7:671b lid 2 jo. artikel 7:669 lid 1 BW bepaalde, van oordeel dat herplaatsing van werknemer in een andere passende functie binnen een redelijke termijn niet in de rede ligt. Ingevolge artikel 9 lid 3 van de Ontslagregeling is van een passende functie sprake wanneer deze aansluit bij de opleiding, ervaring en capaciteiten van de werknemer. De functies waarvan werknemer heeft gesteld dat deze voor hem passend zijn, te weten IB'er of adjunct-directeur, zoals onbetwist door de Stichting gesteld, komen niet binnen het functiebouwwerk van de Stichting voor, zodat herplaatsing in een dergelijke functie bij de Stichting niet tot de mogelijkheden behoort.

Plaatsing van werknemer als directeur op een andere school kan, gezien hetgeen is overwogen ten aanzien van de geschiktheid van werknemer als directeur, niet van de Stichting worden gevegd. Ten aanzien van de aan werknemer aangeboden functie van groepsleerkracht, die de kantonrechter – gezien de jarenlange ervaring van werknemer als leerkracht, het feit dat hij nog tot 2010 enkele lesgevende taken heeft verricht en hij ook nadien incidenteel nog is bijgesprongen als leerkracht – passend acht, overweegt de kantonrechter dat werknemer deze meerdere malen heeft geweigerd, zodat ook herplaatsing in die functie inmiddels niet meer in de rede ligt. Het ontbindingsverzoek wordt toegewezen.

Ten aanzien van het nevenverzoek van de Stichting tot verkorting van de termijn waartegen de arbeidsovereenkomst zal worden ontbonden, overweegt de kantonrechter als volgt. Voor toepassing van artikel 7:671b lid 8 onder b BW is vereist dat de verzochte ontbinding het rechtstreeks gevolg is van het ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer. Daarvan is in dit geval geen sprake. Weliswaar geldt dat ontbinding niet noodzakelijk zou zijn als werknemer herplaatst zou zijn in de functie van groepsleerkracht, maar de reden voor de gevraagde ontbinding is primair gelegen in het niet geschikt zijn van werknemer voor de functie van directeur. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden met ingang van 1 november 2015 (art. 7:671b lid 8 aanhef en onder a BW en art. 3:12 aanhef en onder c van de CAO PO 2014-2015). Naar het oordeel van de kantonrechter is de WOPO een regeling als bedoeld in artikel XXII lid 7 van de Wwz (waarvan het Besluit overgangsrecht transitievergoeding een uitwerking is). De WOPO is vóór 1 juli 2013 overeengekomen met de vakverenigingen en geeft werknemer bij beëindiging van dienstverband recht op een bovenwettelijke uitkering. Niet gesteld of anderszins gebleken is dat met werknemer overeen is gekomen dat hij recht heeft op de WOPO in aanvulling op de transitievergoeding. Gelet hierop en met inachtneming van het overgangsrecht bestaat er geen recht op een transitievergoeding voor werknemer. De kantonrechter ziet geen aanleiding om aan werknemer ten laste van de Stichting een billijke vergoeding op grond van artikel 7:671 lid 8 aanhef en onder c BW toe te kennen. Van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door de Stichting is geen sprake.

Datum uitspraak:

Zaaknummer: