

RECHTSPRAAK

werkgeefster/werknemer

Ontbinding arbeidsovereenkomst schooldirecteur basisonderwijs wegens disfunctioneren. Geen wettelijke grond voor toewijzing van door werkgever aangeboden vergoeding van € 5.000 voor outplacement en/of scholing.

Werkgever verzoekt ingevolge artikel 7:671b lid 1 onderdeel a BW de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden wegens disfunctioneren. Werkgever heeft aangeboden om ter gelegenheid van de ontbinding aan de werknemer een vergoeding toe te kennen van € 5.000 te besteden aan outplacement en/of scholing. Werknemer heeft erkend dat, ondanks gesprekking, coaching en begeleiding, het voor hem steeds moeilijker is geworden om de functie van schooldirecteur in het basisonderwijs uit te voeren op een wijze die aan de vereisten van de huidige tijd voldoet, zonder dat dit aan werknemer kan worden verweten. Ook werknemer ziet geen mogelijkheden meer voor herplaatsing. Tevens heeft de werknemer erkend dat bij een ontbinding per 1 november 2015 de volledige opzegtermijn in acht wordt genomen en dat van enig opzegverbod geen sprake is. Werknemer verzoekt primair om afwijzing van het verzoek en subsidiair om bij toewijzing aan hem een vergoeding van € 5.000 toe te kennen voor outplacement en/of scholing.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Alhoewel de werkgever niet met zoveel woorden heeft gesteld welke van de in artikel 7:669 lid 3 BW vermelde gronden aan het verzoek ten grondslag wordt gelegd, begrijpt de kantonrechter het verzoek van de werkgever aldus dat als redelijke grond voor ontbinding wordt aangevoerd de ongeschiktheid van de werknemer tot het verrichten van de bedongen arbeid, anders dan ten gevolge van ziekte of gebreken van de werknemer, mits de werkgever de werknemer hiervan tijdig in kennis heeft gesteld zijn functioneren te verbeteren en de ongeschiktheid niet het gevolg is van onvoldoende zorg van de werkgever voor scholing van de werknemer of voor de arbeidsomstandigheden van de werknemer, als neergelegd in artikel 7:669 lid 3 onder d BW. Gelet op de standpunten van partijen is 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 de 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. De arbeidsovereenkomst wordt per 1 november 2015 ontbonden.

Voor wat betreft het verzoek tot toekenning van een bedrag van € 5000 ten behoeve van outplacement en/of scholing overweegt de kantonrechter als volgt. In het kader van de beëindiging van een arbeidsovereenkomst biedt de wet de kantonrechter slechts de mogelijkheid om twee soorten vergoedingen toe te kennen, de transitievergoeding of de billijke vergoeding. De werkgever heeft toegelicht dat ten gevolge van het Besluit overgangsrecht transitievergoeding in de onderhavige situatie geen transitievergoeding verschuldigd is, hetgeen door de werknemer is erkend. Toekenning van een billijke vergoeding aan een werknemer is – behoudens enkele hier niet van toepassing zijnde uitzonderingen – alleen mogelijk en bedoeld voor een geval waarin sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever, zoals onder andere in artikel 7:671b lid 8 onder c BW is bepaald. Nu niet is gesteld of gebleken dat daarvan sprake is, ontbreekt de grondslag voor het toewijzen van de door de werkgever aangeboden vergoeding.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 22-07-2015

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2015:3638

Zaaknummer: 4255110 AR VERZ 15-2

Rechters: E.T.M. Zwart-Sneek

Advocaten: E.M. van der Molen en J.J. de Reuver

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub d BW en 7:671b lid 1 sub a BW