

RECHTSPRAAK

## Stichting Carmelcollege/werknemer

***Ontbinding arbeidsovereenkomst (e-grond). Docent geschiedenis handelt ernstig verwijtbaar door herhaaldelijk te weigeren het gesprek met werkgever aan te gaan (ook na loonstop) en daarmee de instructiebevoegdheid te negeren. Geen transitievergoeding.***

Werknemer is op 1 augustus 1997 in dienst getreden bij het Etty Hillesum Lyceum (EHL) in de functie van docent geschiedenis. Met werknemer is gecorrespondeerd over zijn functioneren. Op 9 maart 2015 heeft werknemer zich ziek gemeld. Werkgever verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst, primair op grond van artikel 7:669 lid 3 onderdeel e BW. De school stelt dat werknemer primair, ernstig verwijtbaar althans, subsidiair, verwijtbaar heeft gehandeld, door bij herhaling niet te reageren of te weigeren om te reageren op verzoeken van de schoolleiding om met haar in gesprek te gaan om uitvoering te kunnen geven aan het realiseren van de door de school gewenste verbeteringen en om vervolgens tijdens de ziekte van werknemer, niet te reageren op verzoeken van de schoolleiding om in gesprek te gaan over de wijze van re-integratie. Na herhaalde gemiste of geweigerde afspraken en genegeerde instructies heeft de school zelfs de loonbetaling stopgezet per 11 januari 2016. In de periode van 1 april tot en met 13 mei 2016 heeft een mediationtraject plaatsgehad dat niet tot een oplossing van de impasse tussen partijen heeft geleid. Werknemer voert verweer en heeft een tegenverzoek ingediend.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het opzegverbod staat gezien artikel 7:671b lid 6 BW niet in de weg aan ontbinding, omdat het verzoek geen verband houdt met de ziekte van de werknemer. Op 19 september 2014, 4 maart 2015, 8 oktober 2015 en 11 januari 2016 heeft de school telkens opnieuw uitdrukkelijk het gesprek met werknemer over zijn functioneren gezocht. Zij heeft getracht tot afspraken over verbetering van het functioneren van werknemer daarvan te komen. Werknemer heeft echter telkens geweigerd te reageren op het in maart 2015 voorgelegde begeleidingsplan en op de vraag om een coach aan te wijzen en hij heeft herhaaldelijk nagelaten of wel geweigerd met de school daadwerkelijk over zijn functioneren in gesprek te gaan. Volgens werknemer is hij bereid om te spreken over zijn functioneren, maar waren de onderwerpen die de school aansneed in zijn ogen niet de juiste onderwerpen. Werknemer herkende zich niet in de klachten van de ouders van leerlingen en vond het daarom niet nodig om daarover in gesprek te gaan zoals de school dat wilde. Naar het oordeel van de kantonrechter slaat werknemer op dit punt de plank mis. Dat werknemer het op bepaalde punten niet eens is met zijn werkgever is op zichzelf goed denkbaar, maar werknemer gaat te ver als hij daarin een rechtvaardiging ziet om te weigeren een gesprek aan

te gaan. De school heeft als werkgever de bevoegdheid om instructies te geven over de uitvoering van de werkzaamheden. Het niet reageren op en daarmee het negeren van de instructies en de instructiebevoegdheid van de werkgever door werknemer is een vorm van verwijtbaar handelen dan wel nalaten. Nu in dit geval sprake is van een patroon van weigerachtig gedrag dat zich ondanks toepassing van het middel van een loonstop tot vier keer toe herhaalt, is de kantonrechter van oordeel dat deze situatie kwalificeert als ernstig verwijtbaar handelen (of nalaten). Het verzoek van de school wordt op basis van hetgeen primair is verzocht, namelijk ernstig verwijtbaar handelen op basis van de e-grond, toegewezen. De arbeidsovereenkomst wordt met toepassing van artikel 7:671b lid 8 onderdeel a BW ontbonden met ingang van 1 januari 2017. Dat is de datum waarop de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging zou zijn geëindigd, verminderd met de duur van deze procedure. De kantonrechter ziet geen aanleiding om gebruik te maken van zijn bevoegdheid uit artikel 7:671b lid 8 onderdeel b BW om op een eerder tijdstip te ontbinden. Aan werknemer wordt geen billijke vergoeding toegekend, omdat geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door werkgever. Er is ook geen aanleiding voor toekenning van de transitievergoeding aan werknemer, omdat hij ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. In de periode na de mediation heeft werkgever werknemer niet meer uitgedaagd om tot re-integratie te komen. De kantonrechter is daarom van oordeel dat werknemer vanaf 1 april 2016 tot aan het einde van het dienstverband recht heeft op loon. Dit deel van de loonvordering van werknemer wordt daarom toegewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Overijssel

**Datum uitspraak:** 11-10-2016

**ECLI:** ECLI:NL:RBOVE:2016:4068

**Zaaknummer:** 5320497 \ HA VERZ 16-116

**Rechters:** J.A.O.M. van Aerde

**Advocaten:** H.L.A. Ko en S.G. Volbeda

**Wetsartikelen:** 7:669 lid 3 onderdeel e BW en 7:671b BW