

RECHTSPRAAK

Docente voortgezet onderwijs is ernstig tekortgeschoten in haar verplichtingen als werknemer door tot driemaal toe niet op het werk te verschijnen (werkweigering). Arbeidsovereenkomst voorwaardelijk ontbonden vanwege ernstig verwijtbaar handelen.*Feiten*

Werkneemster is op 1 augustus 2006 in dienst getreden bij een scholengemeenschap voor voortgezet openbaar onderwijs (hierna: werkgeefster). Op de arbeidsovereenkomst is de cao Voortgezet Onderwijs (hierna: cao VO) van toepassing verklaard. In de periode van juli 2018 tot en met 2019 heeft werkgeefster achtereenvolgens het besluit genomen tot demotie, een negatieve beoordeling en ten slotte ook ontslag van werkneemster. De rechtbank heeft in beroep het ontslagbesluit op verzoek van werkneemster vernietigd. De hogerberoepszaak bij de Centrale Raad van Beroep loopt nog. Werkgeefster heeft in mei 2021 een voorwaardelijk verzoekschrift tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst ingediend bij de kantonrechter, namelijk voor het geval de Centrale Raad van Beroep het door werkgeefster ingestelde hoger beroep ongegrond verklaart en daarmee het verleende ontslag niet alsnog rechtsgeldig acht en de beslissing van de rechtbank tot vernietiging van het ontslagbesluit in stand houdt. De kantonrechter heeft het ontbindingsverzoek afgewezen en werkgeefster veroordeeld werkneemster toe te laten tot haar werkzaamheden als docent. Werkneemster is vervolgens in een openstaande vacature geplaatst. Werkgeefster verzoekt in de onderhavige procedure (wederom) voorwaardelijke ontbinding van de arbeidsovereenkomst en stelt zich primair op het standpunt dat werkneemster ernstig verwijtbaar heeft gehandeld door op 15 september, 16 november en 30 november 2021 ongeoorloofd afwezig te zijn. Hiermee heeft zij volgens werkgeefster haar kerntaak als docent herhaaldelijk verzaakt.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat sprake is van verwijtbaar handelen of nalaten van werkneemster in de zin van artikel 7:669 lid 3 sub e BW. Hiertoe wordt onder meer het volgende overwogen. Vast staat dat werkneemster op de drie genoemde dagen niet is verschenen. De kantonrechter is van oordeel dat zij niet gerechtigd was om op deze dagen en tijden weg te blijven. Werkneemster doet onder meer een beroep op artikel 6.2.5 cao VO, omdat de feitelijke dagen of dagdelen waarop zij in deeltijd zou worden ingezet niet in onderling overleg zouden zijn vastgesteld. De kantonrechter volgt werkneemster hierin niet. Zij heeft op 8 september 2021 verzocht om aanpassing van het rooster, waarna werkgeefster op 10 september 2021 aan haar heeft gemaild dat het rooster niet aangepast kon worden en dat zij

op dinsdag, woensdag, donderdag en vrijdagochtend werd verwacht. Werkneemster heeft hierop akkoord gegeven. Uit artikel 6.2.4 cao VO en de overeengekomen arbeidsomvang (0,76 fte) volgt dat werkneemster maximaal 8 dagdelen per week beschikbaar moest zijn voor werkzaamheden. Gelet hierop was werkgeefster ook gerechtigd om werkneemster binnen deze beschikbaarheid in te roosteren. Derhalve is op de drie genoemde dagen sprake van ongeoorloofde afwezigheid. De kantonrechter neemt hierbij ook in aanmerking dat werkneemster na haar afwezigheid van 16 november 2021 een waarschuwing heeft ontvangen en dat aan haar nog eenmaal de kans werd gegeven om haar gedrag te verbeteren. Bij dit alles komt dat de arbeidsverhouding al zeer gespannen was toen werkgeefster werkneemster weer moest toelaten tot het werk. Het was mede aan werkneemster om alles op alles te zetten de werkhervatting goed te laten verlopen. Onder deze omstandigheden is zij ernstig tekortgeschoten in haar verplichtingen als werknemer door tot driemaal toe werk te weigeren zonder redelijke grond. De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst voorwaardelijk op de primaire grondslag, zonder toekenning van de transitievergoeding dan wel inachtneming van de opzegtermijn.

Datum uitspraak: 11-03-2022

Zaaknummer: