

beschikking

RECHTBANK [REDACTED]

Cluster I Civiele kantonzaken

[REDACTED]

zaak/rolnr.: [REDACTED]

beschikking d.d. 11 maart 2022

inzake

de stichting [REDACTED]
gevestigd en kantoorhoudende te [REDACTED]
verzoekster in het voorwaardelijk inleidend verzoek,
verweerster in het (voorwaardelijk) zelfstandig tegenverzoek,
verder te noemen: [REDACTED]
gemachtigde: [REDACTED]

tegen

[REDACTED]
wonende te [REDACTED] gemeente [REDACTED]
verweerster in het voorwaardelijk inleidend verzoek,
verzoekster in het (voorwaardelijk) zelfstandig tegenverzoek,
verder te noemen: [REDACTED]
gemachtigde: [REDACTED]

1. Het procesverloop

1.1. [REDACTED] heeft een verzoek gedaan om de arbeidsovereenkomst tussen partijen te ontbinden. Het verzoekschrift is op 7 december 2021 ter griffie ontvangen. [REDACTED] heeft op 1 februari 2022 een verweerschrift ingediend met (voorwaardelijke) zelfstandige tegenverzoeken. Op 31 januari 2022 zijn door [REDACTED] aanvullende producties (nummer 31 tot en met 34) ingediend en op 3 februari 2022 heeft [REDACTED] productie 35 in het geding gebracht. Op 4 februari 2022 heeft [REDACTED] productie 20 ingediend.

1.2. Op 11 februari 2022 heeft de mondelinge behandeling plaatsgevonden. De griffier heeft aantekeningen gemaakt van wat partijen ter toelichting van hun standpunten naar voren hebben gebracht. Partijen hebben tevens een pleitnota overgelegd en voorgedragen.

1.3. De kantonrechter heeft na het sluiten van de mondelinge behandeling uitspraak bepaald op heden.

2. De feiten

2.1. [REDACTED], geboren op [REDACTED] is op 1 augustus 2006 in dienst getreden bij [REDACTED]. Op de arbeidsovereenkomst is de cao Voortgezet Onderwijs (hierna: cao VO) van toepassing verklaard. Zij heeft een arbeidsomvang van 0,76 fte.

2.2. [REDACTED] is een brede scholengemeenschap voor voortgezet openbaar onderwijs met locaties in [REDACTED] en [REDACTED]

2.3. In de periode van juli 2018 tot en met 2019 heeft [REDACTED] achtereenvolgens het besluit genomen tot demotie, een negatieve beoordeling en tenslotte ook ontslag van [REDACTED]. Op grond van het ontslagbesluit is de aanstelling van [REDACTED] per 1 augustus 2019 beëindigd. [REDACTED] was voor het besluit tot demotie werkzaam in de functie als docent LD, na demotie in de functie van docent LB, in beide gevallen als docent bij de sectie Tekenen en CKV. [REDACTED] is tegen deze drie beslissingen in bezwaar gekomen bij [REDACTED]. Deze heeft de bezwaren ongegrond verklaard. Bij uitspraak van 23 december 2020 heeft de bestuursrechter van deze rechtbank het beroep van [REDACTED] gegrond verklaard, de bestreden beslissingen op bezwaar vernietigd en de primaire besluiten van [REDACTED] herroepen. [REDACTED] heeft hoger beroep ingesteld bij de Centrale Raad van Beroep. In mei 2022 staat een mondelinge behandeling geagendeerd bij de Centrale Raad van Beroep.

2.4. [REDACTED] heeft op 26 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 [REDACTED] ingestelde hoger beroep ongegrond verklaart en daarmee het verleende ontslag niet alsnog rechtsgeldig acht en de beslissing van de rechtbank van 23 december 2020 tot vernietiging van het ontslagbesluit (op dezelfde of andere gronden) in stand houdt. [REDACTED] heeft hiertegen verweer gevoerd en een onvoorwaardelijk zelfstandig tegenverzoek ingediend tot wedertewerkstelling.

2.5. De kantonrechter heeft in haar beschikking van 20 augustus 2021 het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst afgewezen. Zij heeft het onvoorwaardelijk zelfstandig tegenverzoek van [REDACTED] om [REDACTED] te veroordelen tot wedertewerkstelling van haar in de functie van docent LD toegewezen.

2.6. Na deze beschikking heeft [REDACTED] de rector en schoolleiding van haar school [REDACTED] te [REDACTED] benaderd met het verzoek om plaatsing van [REDACTED] als docent. Op die school stond een vacature open en [REDACTED] is in die vacature geplaatst.

2.7. Op woensdag 8 september 2021 heeft [REDACTED] onder andere, het volgende aan de heer [REDACTED] (hierna: [REDACTED]), rector van [REDACTED] gemaïld:

“Op mijn rooster is de maandag vrij gepland en op dinsdag 1 lesuur en op vrijdag 2. Het zwaartepunt ligt op de woensdag en de donderdag waarop ik mijn lessen bij het [REDACTED] [REDACTED] een school in [REDACTED] opmerking kantonrechter) geef en de vergadermiddag op de donderdag staat.

Vandaag heb ik contact gehad met mijn directeur en roostermaker. Het is bijna niet te doen om de uren van de woensdag te verplaatsen... Ik had op dat moment nog geen toegang tot magister bij [REDACTED] maar bij thuiskomst kon ik in magister en zag het door rooster.

Is er een mogelijkheid om het rooster aan te passen? Dat zou heel fijn zijn.

Een andere vraag betreft het rooster voor volgende week omdat ik volgende week nog in [REDACTED] periode lessen geef de eerste 70 minuten en niet voor het vierde lesuur terug ben om in [REDACTED] te starten. Ik mocht van jou de periode afmaken en de volgende week is de

laatste week van de drieweekse periode.”

2.8. Hierop is op 10 september 2021 door [REDACTED] als volgt gereageerd:

*“Ik heb je bericht gelezen. Het roosterconflict op de woensdag was te verwachten. Beide scholen hebben hun basisrooster in orde bij de start van het schooljaar. Dat spreekt voor zich. Het is voor ons niet mogelijk jouw lesrooster aan te passen. Dat zou problemen opleveren in de roosters van andere collega's en belangrijker nog, het zou leiden tot ongewenste lesroosters (meer tussenuren) voor onze leerlingen.
(...) Omdat jouw hoofdwerkgever [REDACTED] s en jij tijdens jouw dienstverband in zee gegaan bent met een andere werkgever, ligt bij ons het primaat van jouw inzet. Ik verwacht je daarom op [REDACTED] op dinsdag, woensdag, donderdag en vrijdagochtend. Zoals aangegeven kan je volgende week nog starten vanaf 11:30 uur. Na volgende week verwacht ik dat je je lessen volgens je lesrooster geeft.”*

2.9. [REDACTED] heeft hier op vrijdag 10 september 2021 per mail akkoord op gegeven.

2.10. Op woensdag 15 september 2021 is [REDACTED] niet verschenen voor de lessen op [REDACTED] [REDACTED] Mevrouw [REDACTED] (hierna: [REDACTED]), de teamleider van [REDACTED] heeft diezelfde dag aan [REDACTED] gemaïld dat zij heeft vastgesteld dat [REDACTED] niet aanwezig was op [REDACTED] voor de door haar te verzorgen lessen.

2.11. Op 17 september 2021 heeft de gemachtigde van [REDACTED] een mail gestuurd aan de gemachtigde van [REDACTED]. In deze mail staat, onder meer, het volgende:

“Ik begrijp van cliënte dat uw cliënte haar weder te werk wil stellen voor 16,5 uur per week in plaats van de overeengekomen 19 uur per week. Dit is niet toegestaan gelet op de uitspraak van de kantonrechter d.d. 20 augustus 2021. Hierbij verzoek ik uw cliënte en voor zoveel nodig sommeer ik haar daartoe om cliënte per omgaande weder te werk te stellen voor 19 uur per week.

(...)

In het geval uw cliënte niet voldoet aan één of meerdere van de sommaties in deze brief zal cliënte de beslissing van de kantonrechter d.d. 20 augustus 2021 ter betekening aan de deurwaarder toezenden, waarna uw cliënte de opgelegde dwangsommen zal verbeuren.”

2.12. Op 29 september 2021 heeft [REDACTED] de beschikking laten betekenen aan [REDACTED]

2.13. Op donderdag 11 november 2021 heeft [REDACTED] aan het roosterbureau van [REDACTED] gemaïld dat haar rooster was gewijzigd op dinsdag 16 en 23 november 2021.

2.14. Op 12 november 2021 om 7.45u heeft [REDACTED] het roosterbureau gemaïld dat de aanvangstijd op dinsdag 16 en 23 november niet haalbaar is voor haar vanwege haar werk op een andere school, ze daar pas om 11.40u klaar is en moet daarna naar [REDACTED] rijden.

2.15. Het roosterbureau heeft hierop gereageerd op 12 november 2021 om 10.59u met de mededeling dat het rooster elke periode wijzigt. Aangezien het roosterbureau een beschikbaarheid heeft doorgekregen van 4 dagen en 8 dagdelen, waarbij maandag de vrije dag is, zijn er lessen op dinsdag geroosterd. Het roosterbureau heeft voor nader overleg

verwezen naar de teamleider.

2.16. Op maandag 15 november 2021 om 16.11u heeft [REDACTED] het volgende gemaïld aan roosterzaken met [REDACTED] in de cc:

“Het verbaast mij dat de veranderingen in mijn rooster zonder overleg of uitleg met mij hierover ineens in mijn rooster verschenen. Ik wacht de uitnodiging voor een overleg, uitleg eerst af en zal mijn rooster volgen zoals het was en start morgen mijn lessen nadat ik ben gearriveerd vanuit [REDACTED] bij mijn andere werkgever.”

2.17. Hierop heeft [REDACTED] op maandag 15 november 2021 om 16.32u, voor zover van belang, als volgt gereageerd:

“Op 10 september heb jij via de mail naar [REDACTED] akkoord gegeven op inzet op PZ op de dinsdag, woensdag, donderdag en de vrijdagochtend. Op het kennismakingsgesprek d.d. 3 oktober 2021 is je roosterinzet nogmaals besproken. Je hebt een jaartaak met een beschikbaarheidsinzet van 8 dagdelen op 4 dagen, de maandag is jouw matrixvrije dag.

Ik verwacht je dan ook morgen zoals aangegeven op je rooster.”

2.18. Op de ochtend van dinsdag 16 november 2021 is [REDACTED] niet verschenen.

2.19. Op 19 november 2021 heeft de heer [REDACTED] voorzitter van het College van bestuur van [REDACTED] naar aanleiding van haar afwezigheid op 16 november 2021 een aangetekende brief aan [REDACTED] verstuurd. Hierin wordt gewezen op de mailwisseling met het roosterbureau en haar leidinggevende op 12 en 15 november 2021 en op de mail van [REDACTED] van 10 september 2021 en het akkoord van [REDACTED]. De afwezigheid van dinsdagochtend 16 november 2021 is ongeoorloofd en wordt gekwalificeerd als bewuste werkweigering. [REDACTED] heeft besloten niet over te gaan tot onmiddellijk ontslag, omdat zij [REDACTED] nog éénmaal in de gelegenheid wil stellen om haar verplichtingen na te komen. Bij herhaling dient [REDACTED] rekening te houden met verregaande disciplinaire maatregelen die kunnen leiden tot inhouding van een substantieel gedeelte van het maandsalaris of zelfs ontslag.

2.20. Op maandag 29 november 2021 heeft [REDACTED] een mail gestuurd aan [REDACTED] waarin wordt vastgesteld dat zij dit schooljaar op dinsdag, woensdag, donderdag en vrijdag voor [REDACTED] werkt en die dagen inzetbaar is, los van de vraag of er op die dagen op elk moment ook concreet lessen zijn gepland

2.21. Op maandag 29 november 2021 om 21.48u heeft de gemachtigde van [REDACTED] het volgende aan de gemachtigde van [REDACTED] gemaïld:

“Op donderdag 11 november 2021 verscheen plotseling een nieuw lesrooster van [REDACTED] dat in conflict was met het lesrooster op het [REDACTED]. Uw cliënte heeft lessen voor cliënte ingepland op de dinsdagochtend dat cliënte ingeroosterd staat bij het [REDACTED]. Hierover is geen overleg geweest tussen partijen.

Als gevolg van deze handelwijze door uw cliënte is cliënte ingeroosterd op de dinsdagochtend bij [REDACTED] terwijl cliënte elders verplichtingen heeft. Uw cliënte was daarvan op de hoogte, doch er wordt geen rekening gehouden met andere verplichtingen van

cliënte. Ik verzoek uw cliënte en voor zover nodig sommeer ik haar daartoe om cliënte niet in te roosteren op de twee dagdelen, zijnde de maandagochtend en dinsdagochtend tot 13:00 uur, dat cliënte werkzaam is bij de andere werkgever en gevolg te geven aan de veroordeling onder 3.2 in de beschikking van de kantonrechter van de rechtbank [REDACTED] locatie [REDACTED] d.d. 20 augustus 2021."

2.22. Op dinsdagochtend 30 november 2021 is [REDACTED] niet verschenen voor haar lessen.

2.23. Naar aanleiding van het niet verschijnen van [REDACTED] op dinsdagochtend 30 november 2021 heeft [REDACTED] [REDACTED] geschorst als ordemaatregel. Deze maatregel van schorsing is door [REDACTED] per brief van 30 november 2021 aan [REDACTED] bevestigd.

3. Het verzoek

in het voorwaardelijk inleidend verzoek

3.1. [REDACTED] verzoekt bij beschikking voorwaardelijk, namelijk voor het geval de Centrale Raad van Beroep het door [REDACTED] ingestelde hoger beroep ongegrond verklaart en daarmee het in augustus 2019 verleende ontslag niet alsnog rechtsgeldig acht en de beslissing van de Rechtbank d.d. 23 december 2020 tot vernietiging van het ontslagbesluit (op dezelfde of andere gronden) in stand houdt,

- de thans geldende arbeidsovereenkomst tussen [REDACTED] en [REDACTED] te ontbinden op een der aangevoerde gronden en wel tegen de wettelijk eerst mogelijke datum, primair zonder inachtneming van de opzegtermijn, subsidiair onder aftrek van de proceduretijd van de geldende opzegtermijn; en
- primair zonder, subsidiair onder matiging, meer subsidiair onder toekenning van de transitievergoeding ten bedrage van € 25.893,20 bruto welke door [REDACTED] zal dienen te worden voldaan binnen een maand nadat de voorwaarde voor ontbinding als gevolg van de ongegrondverklaring van het door [REDACTED] ingestelde hoger beroep alsnog in vervulling is getreden;
- met veroordeling van [REDACTED] in de proceskosten.

3.2. [REDACTED] stelt hiertoe het volgende. Primair is sprake van ernstig verwijtbaar handelen als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 onder e BW, hetgeen ontbinding rechtvaardigt. [REDACTED] is op 15 september, 16 november en 30 november 2021 ongeoorloofd afwezig geweest. De verplichte beschikbaarheid is conform de CAO gegeven en [REDACTED] heeft op 10 september 2021 ook akkoord gegeven voor beschikbaarheid op de dinsdagochtend. Het was [REDACTED] duidelijk dat zij diende te verschijnen en dat zij dit niet heeft gedaan levert ernstig verwijtbaar handelen of nalaten op. Zij heeft door niet te verschijnen haar kerntaak als docent herhaaldelijk verzaakt. Volgens [REDACTED] is gezien de aard, ernst en omvang van de verwijten sprake van ernstig verwijtbaar handelen aan de zijde van [REDACTED] waardoor zij geen aanspraak kan maken op de transitievergoeding en de arbeidsovereenkomst dient te worden ontbonden zonder toepassing van de opzegtermijn.

3.3. Subsidiair is sprake van een verstoorde arbeidsverhouding in de zin van artikel 7:669 lid 3 onder g BW, aldus [REDACTED]. Voortzetting van het dienstverband met [REDACTED] wordt niet meer mogelijk geacht en kan in redelijkheid van [REDACTED] niet worden gevergd. Er is reeds jarenlang een steeds dieper geraakte verstoring in de arbeidsverhouding tussen [REDACTED] en [REDACTED], waarbij geen structurele verbetering mogelijk bleek.

3.4. Meer subsidiair stelt [REDACTED] dat sprake is van een i-grond, nu door een combinatie van omstandigheden als genoemd in (in elk geval) de e-grond en de g-grond, in redelijkheid niet van [REDACTED] kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst met [REDACTED] te laten voortduren.

3.5. Herplaatsing is, gezien de breed gedragen weerstand op inmiddels alle locaties tegen [REDACTED] ook niet mogelijk. Bovendien ligt herplaatsing niet in de rede. De vertrouwensbreuk is dermate ernstig dat herplaatsing in geen geval een optie is.

4. Het verweer en de (voorwaardelijke) (zelfstandige) tegenverzoeken

in het voorwaardelijk inleidend verzoek

4.1. [REDACTED] verzoekt [REDACTED] niet-ontvankelijk te verklaren in haar verzoeken dan wel de verzoeken af te wijzen, met veroordeling van [REDACTED] in de kosten van het geding. Zij voert hiertoe het volgende verweer.

4.2. [REDACTED] heeft niet (ernstig) verwijtbaar gehandeld. [REDACTED] is namelijk op geen enkel moment ongeoorloofd afwezig geweest en heeft haar plichten die volgen uit de arbeidsovereenkomst niet op enige wijze grovelijk veronachtzaamd. Voor 15 september 2021 had zij namelijk ontheffing gekregen van [REDACTED]. Op dinsdagochtend 16 november 2021 was [REDACTED] niet ingeroosterd. Ook op 30 november 2021 was zij niet ongeoorloofd afwezig. De gemachtigde van [REDACTED] heeft namelijk in een e-mail op 29 november 2021 aan de gemachtigde van [REDACTED] medegedeeld dat het nieuwe lesrooster in conflict was met het rooster op het [REDACTED] en dat over dit nieuwe lesrooster bij [REDACTED] geen overleg is geweest tussen partijen. Er was geen afspraak dat [REDACTED] op dinsdagochtend beschikbaar diende te zijn voor [REDACTED] en een dergelijke afspraak is nooit akkoord bevonden door [REDACTED]. Sterker nog, [REDACTED] was er van op de hoogte dat [REDACTED] elders verplichtingen had en op dinsdagmorgen niet beschikbaar was. De dagen of dagdelen waarop [REDACTED] zou worden ingezet zijn, in strijd met artikel 6.2 lid 5 cao VO, niet door [REDACTED] in overleg met [REDACTED] vastgesteld.

4.3. [REDACTED] betwist dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding. Op basis van de feiten en omstandigheden kan niet worden gesproken van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsrelatie en voor zover sprake is van een verstoorde verhouding is deze nog te herstellen en kan van [REDACTED] gevergd worden dat zij hiertoe een inspanning levert. Dit blijkt ook uit de eerdere tussen partijen gevoerde procedures.

4.4. Ook een combinatie van omstandigheden als genoemd in de g-grond en de e-grond leidt er niet toe dat in redelijkheid niet van [REDACTED] kan worden gevergd om de arbeidsovereenkomst met [REDACTED] te laten voortduren.

4.5. Herplaatsing van [REDACTED] in [REDACTED] en/of [REDACTED] in haar huidige of een andere soortgelijke functie behoort tot de mogelijkheden. Ook zijn er, gelet op de omvang van [REDACTED] passende vacatures of andere concrete, structurele passende herplaatsingsmogelijkheden voorhanden of voorzienbaar.

in het (voorwaardelijk) zelfstandig tegenverzoek

4.6. [REDACTED] heeft zelfstandige tegenverzoeken ingediend. Zij verzoekt de kantonrechter bij beschikking, voor zover mogelijk uitvoerbaar bij voorraad:

- [REDACTED] te veroordelen om [REDACTED] weder te stellen in haar functie van docent LD, voor 19 uur per week op dinsdagmiddag waarbij het lesrooster begint vanaf 13.55

- uur, woensdag, donderdag en vrijdag op straffe van verbeurte van een dwangsom;
- [REDACTED] te veroordelen tot doorbetaling aan [REDACTED] van het overeengekomen maandelijks loon met emolumenten, met ingang van 1 augustus 2019 tot aan het rechtsgeldig einde van de arbeidsovereenkomst, te vermeerderen met de wettelijke verhoging ex artikel 7:625 BW wegens vertraagde betaling van het loon, en te vermeerderen met de wettelijke rente ex artikel 6:119 BW, alsmede [REDACTED] te veroordelen tot afgifte aan [REDACTED] van de daarbij behorende deugdelijke maandelijks bruto-netto specificaties met ingang van 1 augustus 2019 tot aan het rechtsgeldig einde van de arbeidsovereenkomst en de jaaropgaven over 2019, 2020 en 2021, op straffe van verbeurte van een dwangsom.

4.7. [REDACTED] verzoekt voorwaardelijk, namelijk voor zover de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden [REDACTED] te veroordelen om aan [REDACTED] tegen behoorlijk bewijs van kwijting te betalen:

- een transitievergoeding van € 27.731,13 bruto, te vermeerderen met de wettelijke rente;
- een billijke vergoeding van € 717.329,00 bruto, te vermeerderen met de wettelijke rente.

4.8. Zowel in het voorwaardelijk als in het onvoorwaardelijk verzoek, verzoekt [REDACTED] [REDACTED] te veroordelen in de kosten van het geding.

4.9. [REDACTED] stelt hiertoe dat [REDACTED] ondanks de uitspraak van de kantonrechter d.d. 20 augustus 2021, niet weder te werk heeft gesteld in de functie van docent LD. Ook heeft [REDACTED] geen loon ontvangen over de periode 1 augustus 2019 tot en met 31 december 2020. Over de periode 1 januari 2021 tot en met 31 december 2021 heeft [REDACTED] betalingen ontvangen, maar geen loonstroken met uitzondering van de loonstroken over de maanden februari 2021, maart 2021 en april 2021. [REDACTED] heeft ook geen jaaropgaven van [REDACTED] ontvangen over 2019, 2020 en 2021.

4.10. Voor de berekening van de transitievergoeding dient een bruto maandsalaris van € 5.254,32 gehanteerd te worden. Bij uitdiensttreding per 1 juli 2022 bedraagt de transitievergoeding € 27.731,13 bruto.

4.11. [REDACTED] maakt tevens aanspraak op een billijke vergoeding, aangezien [REDACTED] ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. [REDACTED] heeft [REDACTED] namelijk niet volledig weder te werk te stellen in de functie van docent LD, de jaartaak van [REDACTED] is onduidelijk en [REDACTED] heeft eenzijdig het rooster op 11 november 2021 gewijzigd terwijl [REDACTED] wist van de nevenwerkzaamheden van [REDACTED].

5. De beoordeling

in het voorwaardelijk inleidend verzoek en in het voorwaardelijk zelfstandig tegenverzoek

5.1. Per 1 januari 2020 is de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (WNRA) in werking getreden. De aanstelling van [REDACTED] bij [REDACTED] is daarmee een arbeidsovereenkomst geworden die door de kantonrechter kan worden ontbonden. De tussen partijen lopende bestuursrechtelijke procedure is aangevangen vóór de inwerkingtreding van deze wet. Als [REDACTED] in die procedure gelijk krijgt in die zin dat de Centrale Raad van Beroep beslist dat het ontslagbesluit rechtsgeldig is genomen, betekent dat dat de aanstelling van [REDACTED] per 1 augustus 2019 is beëindigd, dus vóór de inwerkingtreding van de WNRA. In dat geval wordt aan een beslissing van de kantonrechter niet meer toegekomen. Hierin is de voorwaardelijkheid van het voorliggende ontbindingsverzoek gelegen. De

kantonrechter volgt [REDACTED] hierin en stelt deze omstandigheid in het vervolg van zijn beoordeling voorop. Zijn beoordeling en beslissing heeft eerst werking als de voorwaarde in werking treedt, dus de Centrale Raad van Beroep het ontslagbesluit niet rechtsgeldig oordeelt.

5.2. Onder een redelijke grond voor ontbinding wordt onder andere verstaan verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer, zodanig dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Dit is de zogenoemde e-grond (artikel 7:669 lid 3, onderdeel e, BW).

5.3. De kantonrechter is van oordeel dat sprake is van verwijtbaar handelen of nalaten van [REDACTED] zodanig dat van [REDACTED] in redelijkheid niet meer kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Hiertoe wordt het volgende overwogen.

5.4. Vast staat dat [REDACTED] op woensdag 15 september 2021, dinsdagochtend 16 november 2021 en dinsdagochtend 30 november 2021 niet is verschenen. De kantonrechter is, anders dan [REDACTED] van oordeel dat [REDACTED] niet gerechtigd was om op deze dagen en tijden weg te blijven.

5.5. Op 15 september 2021 werd [REDACTED], gelet op de mail van [REDACTED] van 10 september 2021, vanaf 11.30 uur verwacht op [REDACTED]. Hoewel [REDACTED] hier akkoord op heeft gegeven, is zij op 15 september 2021 ook na 11.30 uur niet verschenen. Dit levert dan ook ongeoorloofde afwezigheid op.

5.6. [REDACTED] doet een beroep op artikel 6.2.5 cao VO, omdat de feitelijke dagen of dagdelen waarop [REDACTED] in deeltijd zou worden ingezet niet door [REDACTED] in overleg met [REDACTED] zijn vastgesteld. De kantonrechter volgt [REDACTED] hierin niet. [REDACTED] heeft op 8 september 2021 verzocht om aanpassing van het rooster, waarna [REDACTED] op 10 september 2021 aan haar heeft gemaild dat het rooster niet aangepast kon worden en dat zij op dinsdag, woensdag, donderdag en vrijdagochtend op [REDACTED] werd verwacht. Hierop heeft [REDACTED] akkoord gegeven. Uit artikel 6.2.4 cao VO en de overeengekomen arbeidsomvang volgt dat [REDACTED] maximaal 8 dagdelen per week beschikbaar moest zijn voor werkzaamheden voor [REDACTED]. Gelet hierop was [REDACTED] ook gerechtigd om [REDACTED] binnen deze beschikbaarheid in te roosteren en wijzigingen te maken in dit rooster en dus ook om [REDACTED] op dinsdagochtend in te roosteren voor het geven van lessen. Zij diende immers op dinsdagochtend beschikbaar te zijn voor [REDACTED]. Hierdoor is ook op 16 en 30 november 2021 sprake van ongeoorloofde afwezigheid.

5.7. De kantonrechter neemt hierbij ook in aanmerking dat door de voorzitter van het College van bestuur van [REDACTED] een aangetekende brief is gestuurd aan [REDACTED] waarin stond dat zij op 16 november 2021 ongeoorloofd aanwezig was, dat een dergelijk plichtsverzuim ontslag rechtvaardigt maar dat aan haar nog éénmaal de kans werd gegeven om haar gedrag te verbeteren. Als een dergelijke situatie in de toekomst nog een keer zou plaatsvinden, dan zou een verregaande disciplinaire maatregel plaatsvinden. Ook [REDACTED] heeft op 29 november 2021 nogmaals gemaild aan [REDACTED] dat zij op dinsdag beschikbaar diende te zijn voor [REDACTED]. Ondanks deze waarschuwing en duidelijke afspraak, heeft [REDACTED] ervoor gekozen niet aanwezig te zijn op dinsdagochtend 30 november 2021. Daarbij heeft [REDACTED] zelf volledige wedertewerkstelling verzocht bij de kantonrechter, per brief van 17 september 2021 en in de mail van haar gemachtigde van 29 november 2021 en heeft zij de beschikking van de kantonrechter van 20 augustus 2021 laten betekenen aan

██████ Het enerzijds verzoeken van (volledige) wedertewerkstelling is niet te verenigen met het anderzijds niet verschijnen van ██████ op momenten die vallen binnen de door haar akkoord bevonden beschikbaarheid en het stellen van eisen omtrent deze beschikbaarheid, zoals volgt uit de mail van 29 november 2021 van haar gemachtigde. Daarbij komt dat de arbeidsverhouding al zeer gespannen was toen ██████ ██████ weer moest toelaten tot het werk. Het was mede aan ██████ om alles op alles te zetten de werkhervatting goed te laten verlopen. Onder deze omstandigheden is ██████ ernstig tekortgeschoten in haar verplichtingen als werknemer door tot driemaal toe werk te weigeren zonder redelijke grond.

5.8. Aangezien sprake is van verwijtbaar handelen aan de zijde van ██████ in de zin van artikel 7:669 lid 1 in combinatie met artikel 7:669 lid 3 onder e BW, ligt herplaatsing niet in de rede.

5.9. Nu de voorwaardelijke ontbinding op de primaire grondslag wordt toegewezen, behoeven de subsidiaire en meer subsidiaire grondslag geen bespreking.

5.10. De kantonrechter is tevens van oordeel dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen aan de zijde van ██████. Hoewel verwijtbaar handelen in de zin van artikel 7:669 lid 3 sub e BW niet zonder meer samenvalt met ernstig verwijtbaar handelen in het kader van de transitievergoeding en de opzegtermijn, is naar het oordeel van de kantonrechter op basis van deze feiten en omstandigheden wel sprake van deze ernstige verwijtbaarheid. Dat betekent dat de transitievergoeding niet verschuldigd is en ook geen rekening zal worden gehouden met de voor ██████ geldende opzegtermijn. De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst voorwaardelijk per 12 maart 2022.

5.11. De kantonrechter is, alle feiten en omstandigheden in onderling verband en samenhang beschouwd, van oordeel dat er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen aan de zijde van ██████. Het verzoek tot toekenning van een billijke vergoeding wordt dan ook afgewezen.

in het onvoorwaardelijk zelfstandig tegenverzoek

5.12. Nu de arbeidsovereenkomst voorwaardelijk wordt ontbonden, dient het verzoek tot wedertewerkstelling te worden afgewezen.

5.13. Gedurende de mondelinge behandeling heeft ██████ toegezegd dat de salarisspecificaties volgen binnen één week na de mondelinge behandeling. De kantonrechter gaat ervan uit dat ██████ deze toezegging is nagekomen.

5.14. De salarisbetaling aan ██████ is per 1 januari 2021 volledig hervat, waardoor ██████ geen belang heeft bij het verzoek tot uitbetaling van haar salaris over het jaar 2021. Over de jaren 2019 en 2020 heeft ██████ ook uitbetaling van haar salaris verzocht. Nadat ██████ op Oudejaarsdag de benodigde informatie voor het berekenen van haar salaris over die periode heeft verkregen, heeft ██████ een overzicht gemaakt van het salaris dat nog moet worden uitbetaald en naar ██████ gestuurd. ██████ dient dit document nog te controleren en na akkoord van ██████ zal het nog uit te betalen salaris worden betaald aan ██████. Gelet op deze stand van zaken heeft ██████ geen belang bij haar verzoek om (door)betaling van het loon en zal dit verzoek worden afgewezen.

in het voorwaardelijk inleidend verzoek en in het voorwaardelijk en onvoorwaardelijk zelfstandig tegenverzoek

5.15. Gelet op de uitkomst van de procedure zal de kantonrechter de proceskosten compenseren, in die zin dat iedere partij de eigen kosten dient te dragen.

6. De beslissing

De kantonrechter:

in het voorwaardelijk inleidend verzoek

ontbindt, voor het geval de Centrale Raad van Beroep het door [REDACTED] ingestelde hoger beroep ongegrond verklaart en daarmee het in augustus 2019 verleende ontslag niet alsnog rechtsgeldig acht en de beslissing van de Rechtbank d.d. 23 december 2020 tot vernietiging van het ontslagbesluit (op dezelfde of andere gronden) in stand houdt, de arbeidsovereenkomst per 12 maart 2022;

in het (voorwaardelijk) tegenverzoek

wijst de verzoeken af;

in het voorwaardelijk inleidend verzoek en in het voorwaardelijk en onvoorwaardelijk zelfstandig tegenverzoek

bepaalt dat ieder van partijen de eigen proceskosten dient te dragen;

verklaart deze beschikking uitvoerbaar bij voorraad;

wijst hetgeen meer of anders is verzocht af.

Deze beschikking is gegeven door mr. [REDACTED] kantonrechter, en uitgesproken ter openbare terechtzitting van 11 maart 2022, in tegenwoordigheid van de griffier.

(CPMO)

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

"VOOR EENSLUIDEND AFSCHRIFT"
De griffier van de rechtbank Zeeland-West-Brabant



11 MAART 2022