



Foto: Koos Groenewold

Niet voldaan aan alle wettelijke eisen: dan geen ontbinding

Ontbindingsverzoek wegens ongeschiktheid strandt wegens te late kennisgeving, onvoldoende scholing en herplaatsingsinspanning.

De rubriek Jurisprudentie wordt verzorgd door Jacqueline Caro van Advocatenkantoor Werk & Wet in Amstelveen. office@werkenwet.nl

De feiten

Een leraar met onderwijsbevoegdheid voor het voortgezet onderwijs werkt ruim tien jaar als vakdocent Duits en Nederlands in het basisonderwijs. Door bezuinigingen vervallen de werkzaamheden als vakdocent: deze vakken worden tegenwoordig door de groepsleerkrachten gegeven. De vakdocent is niet bevoegd voor de functie van groepsleerkracht, maar heeft wel enkele jaren als groepsleerkracht gefunctioneerd. Het schoolbestuur vraagt ontbinding aan wegens ongeschiktheid, omdat de werknemer niet bereid zou zijn alsnog de bevoegdheid te behalen via een zij-instroomtraject aan de Pabo. De leerkracht verzet zich tegen dat ontslagverzoek.

De beslissing

De Kantonrechter loopt de checklist af die de wetgever voor de ontslaggrond ongeschiktheid anders dan wegens ziekte of gebreken heeft opgesteld, nadat is vastgesteld dat de leerkracht inderdaad niet de juiste papieren heeft voor de functie van groepsleerkracht. Het eerste vereiste is dat de werkgever de werknemer tijdig informeert over de ongeschiktheid. Daar is de werkgever tekort geschoten. De werknemer heeft meerdere jaren (onbevoegd) gewerkt als groepsleerkracht, zonder dat de onbevoegdheid aan de orde is gekomen. Pas ter zitting blijkt dat de werknemer wel bereid is het opleidingstraject te volgen, zij het niet van harte. De eerdere weigering van de werknemer om dat traject te volgen is niet onderbouwd. Tijdens het opleidingstraject zou de werknemer wel bevoegd zijn om voor een groep te staan.

Volgens de Kantonrechter heeft de werkgever de scholingsplicht geschonden. Het opleidingstraject had veel eerder ter sprake gebracht moeten zijn, namelijk op het moment dat de werkzaamheden wijzigden en de werknemer als groepsleerkracht werd ingezet. De ongeschiktheid is volledig gevolg van het ontbreken van voldoende scholing.

Nu de werknemer direct vanaf de start van het scholingstraject als groepsleerkracht zou kunnen werken is tevens de plicht om in te spannen voor

herplaatsing niet nageleefd. Als laatste kapstok heeft de school nog de inmiddels verstoorde arbeidsrelatie aangevoerd om de rechter te bewegen de arbeidsovereenkomst te ontbinden. Die ontslaggrond is echter niet voldoende onderbouwd. De Kantonrechter gaat niet over tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Kantonrechter Amersfoort 22 september 2016, Jurisprudentie Arbeidsrecht 2016/291, ECLI:NL:RBMNE: 2016:5099

COMMENTAAR

De beschreven ontslagprocedure is gestrand op meerdere onzorgvuldigheden en slordigheden. In de wet is neergelegd dat een ontslag wegens ongeschiktheid alleen wordt toegewezen als:

- Er sprake is van ongeschiktheid voor bedongen arbeid,
- die niet het gevolg is van ziekte of gebreken.
- De werknemer is tijdig in kennis is gesteld
- en een verbetertraject is aangeboden.
- Het disfunctioneren mag niet het gevolg zijn van onvoldoende scholing
- en niet het gevolg van slechte arbeidsomstandigheden.
- Herplaatsingsmogelijkheden binnen een redelijke termijn moet zijn onderzocht
- waarbij scholing moet worden betrokken.

Bovenstaande lijstje moet volledig afgevinkt, voordat een ontbindingsverzoek kans van slagen heeft. De werkgever heeft niet voldoende stilgestaan bij het ontbreken van de onderwijsbevoegdheid. De werkgever is verantwoordelijk voor het actueel houden van de bevoegdheden van de werknemers. En is verplicht de noodzakelijke scholing aan te bieden. Toen de onbevoegdheid met de werknemer werd besproken, stond die niet te trappelen om een opleidingstraject te starten. Het is dan van belang een dergelijke houding vast te leggen. Met een goede onderbouwing van die weigering had deze werkgever zich niet kunnen laten verrassen door de uitlating van de werknemer tijdens de zitting. **X**