

RECHTSPRAAK

De arbeidsovereenkomst van een docent zonder geldige lesbevoegdheid voor het beperkt geven van het vak Frans, is terecht ontbonden op de d-grond. Werknemer heeft aanbod tot scholing en herplaatsing niet aanvaard. Van werkgeefster kan niet worden verwacht dat zij de arbeidsovereenkomst ongewijzigd voortzette voor niet-kerntaken.

Feiten

Werknemer is met ingang van 1 februari 1987 in dienst getreden van Stichting Montessori Scholengemeenschap Amsterdam (hierna: MSA) als leraar Arabisch aan het Montessori College Oost. Vanaf 1990 heeft werknemer naast Arabisch Frans gedoceerd. Vanaf 2004 doceerde werknemer voor 4 tot 6 uur per week uitsluitend Frans omdat het vak Arabisch op genoemde school niet meer werd gegeven. Daarnaast verrichtte hij verschillende andere werkzaamheden, waaronder werkzaamheden in het kader van zogenoemde CAL-uren (Contact Allochtone Leerlingen), het begeleiden van leerlingen en het onderhouden van contacten met ouders. In ieder geval sinds 2017 is MSA gehouden onderwijs te laten geven door daartoe bevoegde personen en riskeert zij een bekostigingssanctie van de subsidiegever indien zij niet-bevoegden laat doceren. Omdat werknemer geen lesbevoegdheid heeft voor het vak Frans, heeft MSA in 2017 aan de daartoe bevoegde instantie verzocht voor werknemer een ontheffing te verlenen van de benoembaarheidsvereisten als docent voor het vak Frans. Die aanvraag is bij besluit van 23 juni 2017 afgewezen. Partijen hebben vervolgens in het voorjaar van 2018 de mogelijkheid onderzocht dat werknemer een opleiding zou volgen om de lesbevoegdheid Frans te behalen. Hoewel de Hogeschool Amsterdam positief adviseerde met betrekking tot de kans op het succesvol afronden door werknemer van een door die school voor hem te verzorgen opleiding, heeft werknemer op grond van privéomstandigheden van het volgen van die opleiding afgezien. In het voorjaar van 2019 heeft MSA werknemer vervolgens de functie van leraarondersteuner aangeboden met een salaris in functiegroep 8, waarbij werknemer in aanmerking zou komen voor loonsuppletie gedurende de 11,5 jaar tot aan zijn AOW-gerechtigde leeftijd. Werknemer heeft het aanbod niet geaccepteerd, waarna MSA dit begin juni 2019 heeft ingetrokken en de kantonrechter heeft verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst met ingang van 1 oktober 2019 ontbonden op de d-grond en heeft werknemer een transitievergoeding toegekend. De kantonrechter heeft het verzoek van werknemer hem een billijke vergoeding toe te kennen afgewezen. Het beroepschrift strekt onder meer ertoe dat het hof de genoemde beschikking zal vernietigen en alsnog de verzoeken van werknemer zal

toewijzen.

Oordeel

Ontbinding arbeidsovereenkomst

Werknemer is bij de aanvang van de arbeidsovereenkomst benoemd in de functie van docent. Het geven van les is de kerntaak van een docent, die daarnaast belast kan worden met bijkomende taken zoals het verrichten van CAL-werkzaamheden en begeleidingstaken. Voor een docent zijn doceerwerkzaamheden de bedongen arbeid en een docent die geen onderwijstaken meer kan verrichten omdat het vak waarvoor hij bevoegd is niet meer op de desbetreffende school wordt gegeven en die niet langer inzetbaar is voor het doceren van een vak omdat hij daarvoor de bevoegdheid mist, is ongeschikt voor zijn functie als docent. Dat is een grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst indien, zoals in het onderhavige geval, een aanbod tot herplaatsing in een andere passende functie niet is aanvaard. Dat werknemer reeds gedurende vele jaren nauwelijks doceerwerkzaamheden verrichtte omdat hij daartoe de bevoegdheid miste, betekent niet dat van MSA kon worden verwacht dat zij de arbeidsovereenkomst ongewijzigd voortzette toen werknemer had afgezien van het volgen van een opleiding om alsnog bevoegd te worden.

Billijke vergoeding en transitievergoeding

Zoals de kantonrechter ook heeft verwogen, kan MSA van de ontbinding van de arbeidsovereenkomst geen verwijt worden gemaakt. Integendeel, MSA heeft er alles aan gedaan om te voorkomen dat zij tot een beëindiging van de arbeidsrelatie tussen partijen moest overgaan.

Transitievergoeding

De werknemer heeft recht op de transitievergoeding. Het stond werknemer vrij om voor hem moverende redenen af te zien van het volgen van een opleiding en het aanvaarden van de hem aangeboden andere functie. Hij heeft door die andere functie niet te accepteren mogelijk een (vooral) voor zichzelf onverstandige en onvoordelige keuze gemaakt, maar zijn hiertoe strekkende beslissing is tegenover MSA niet verwijtbaar, laat staan ernstig verwijtbaar in de zin van artikel 7:673 lid 7 onder c BW.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 12-05-2020

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2020:1374

Zaaknummer: 200.268.552/01

Rechters: F.J. Verbeek, W.H.F.M. Cortenraad en A.M.A. Verscheure

Advocaten: M.H. Horst en I.A. Hoen

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub d BW, 7:671b BW, 7:673 BW en 7:683 BW