

RECHTSPRAAK

werkneemster/Stichting Middelbaar Onderwijs Aruba

Ontslag docente niet kennelijk onredelijk, ondanks ontbreken van deugdelijke gronden. Docente had zich tot Commissie van Beroep moeten wenden

Werkneemster is op 1 september 2003 in dienst getreden bij SMOA als eerstegraadsdocent Spaans. In juni 2013 wordt haar arbeidsovereenkomst opgezegd per 1 september 2013. Aan dit ontslag wordt ten grondslag gelegd dat zij langdurig arbeidsongeschikt is, zij per 1 september boventallig is en sprake is van een vertrouwensbreuk. Werkneemster is het niet eens met dit ontslag en wendt zich tot de rechter.

Het Gerecht in Eerste Aanleg oordeelt als volgt. SMOA is als onderwijsinrichting op grond van het bepaalde in artikel 2 van de Landsverordening beëindiging arbeidsovereenkomsten bevoegd om een arbeidsovereenkomst met een docent op te zeggen zonder dat zij hiervoor toestemming behoeft van de Directeur van de Directie Arbeid. Dat laat onverlet dat SMOA wel gebonden is aan voorschriften die betrekking hebben op het beëindigen van een arbeidsrelatie met een docent. Wat betreft de eerste ontslaggrond (arbeidsongeschiktheid) ontbreekt de voorgeschreven verklaring van de Geneeskundige Commissie (art. 23 sub e van de bijlage bij de akte van benoeming). Wat de boventalligheid betreft, heeft SMOA niet of nauwelijks gegevens overgelegd. Hoewel zowel vanuit de schoolleiding als ouders van leerlingen klachten aan het adres van werkneemster zijn geuit, kan niet worden geconcludeerd dat sprake is van 'ongeschiktheid voor de functie'. Hoewel uit het voorgaande volgt dat de ontslaggronden ondeugdelijk zijn, heeft dit niet tot gevolg dat het ontslag kennelijk onredelijk is. Een ontslag kan kennelijk onredelijk zijn omdat het is gegeven op basis van een valse of voorgewende reden (vide art. 7A:1615s lid 2 sub a BW van Aruba) dan wel omdat de gevolgen voor de werknemer te ernstig zijn in vergelijking met het belang van de werkgever bij beëindiging (art. 7A:1615s lid 2 sub b BW van Aruba). Daargelaten dat de vordering van werkneemster niet is gebaseerd op het bepaalde in artikel 1615s lid 2 sub a BW, maakt het enkele feit dat de ontslaggronden ondeugdelijk zijn, niet dat deze gronden voorgewend of vals zijn. Immers, een voorgewende reden is een reden die niet de werkelijke ontslag grond is. Een valse reden is een niet bestaande reden. Van beide situaties is hier geen sprake. Hoewel aannemelijk is dat de gevolgen van het ontslag voor werkneemster ernstig zijn, is het gerecht voorts – voorshands – van oordeel dat de gevolgen voor werkneemster niet te ernstig zijn, in vergelijking met het belang van SMOA bij de beëindiging van het dienstverband. SMOA heeft voldoende

aannemelijk gemaakt dat er geruime tijd sprake is van fricties, die uiteindelijk hebben geleid tot een onherstelbare vertrouwensbreuk tussen partijen. Het enkele feit dat de leden van het rectoraat zijn vervangen, leidt – anders dan werkneemster stelt – niet tot een ander oordeel. De rector verklaarde ter zitting desgevraagd dat er te veel is gebeurd en dat er binnen SMOA voor werkneemster geen plek meer is. Gelet hierop is het gerecht – voorshands – van oordeel dat het belang van SMOA bij de beëindiging van het dienstverband zwaarder weegt dan het individuele belang van werkneemster. Dit heeft tot gevolg dat er – voorshands – vanuit wordt gegaan dat de bodemrechter tot het oordeel zal komen dat het ontslag evenmin kennelijk onredelijk is op grond van het gevolgencriterium. Uit het voorgaande volgt dat – ondanks het feit dat de opzegging van SMOA bepaald niet de schoonheidsprijs verdient – de vorderingen van werkneemster worden afgewezen, nu niet met grote mate van waarschijnlijkheid kan worden vastgesteld dat de bodemrechter zal oordelen dat het ontslag kennelijk onredelijk is. Ten overvloede wordt nog het volgende overwogen. Werkneemster heeft gekozen voor een procedure op grond van artikel 7A:1615s BW van Aruba terwijl naar het oordeel van het gerecht een andere procedure meer voor de hand had gelegen. Immers, op grond van het bepaalde in artikel 24 van de bijlage behorende bij de akte van benoeming, had werkneemster binnen 30 dagen nadat het ontslag schriftelijk aan haar ter kennis was gebracht, in beroep kunnen komen bij de Commissie van Beroep. In deze procedure had zij de gronden van het ontslag kunnen laten toetsen terwijl zij – hangende de procedure – recht had op doorbetaling van haar salaris. Deze procedure was – gelet op hetgeen is overwogen ten aanzien van de ontslaggronden – bij voorbaat niet kansloos geweest. Om voor het gerecht onduidelijke redenen heeft werkneemster deze weg niet bewandeld.

Instantie: Gerecht in Eerste Aanleg van Aruba

Datum uitspraak: 04-10-2013

ECLI: ECLI:NL:OGEAA:2013:22

Zaaknummer: K.G. no. 2075 van 2013

Rechters: Y.M. Vanwersch

Advocaten: D. Canwood en M.A. Kock

Wetsartikelen: 7:681 BW en 7A:1615s BW van Aruba