

RECHTSPRAAK

Onderwijsinstelling staat in haar recht als zij leerkracht (tijdelijk) overplaatst naar een zogenoemde ‘opleidingsschool’ voor het doorlopen van een verbetertraject. Functioneren leerkracht schiet tekort. Leerkracht wordt veroordeeld tot hervatting werkzaamheden op opleidingsschool.

Feiten

Werkneemster is in 1994 in dienst getreden van Stichting BOOR als groepsleerkracht van een basisschool in Rotterdam. Het gaat om een kleine en kwetsbare school die voorheen als ‘zwak’ is bestempeld door de Inspectie van het Onderwijs. De directeur van de school heeft in het voorjaar van 2017 geconstateerd dat de didactische kwaliteiten van werkneemster tekortschoten. Op 10 juni 2017 heeft BOOR besloten dat werkneemster een verbetertraject op een andere vestiging (hierna: de opleidingsschool) zou gaan doorlopen, maar werkneemster meldde zich kort daarna ziek. Na herstel van werkneemster besloot BOOR op 14 september 2018 opnieuw tot het verbetertraject en tot de (tijdelijke) plaatsing van werkneemster op de opleidingsschool. Werkneemster heeft tegen dit besluit bezwaar gemaakt. Het daaropvolgende bezwaar en beroep van werkneemster zijn ongegrond verklaard. Bij vonnis in kort geding van 21 oktober 2020 (zie AR 2020-1468) is de vordering tot wedertewerkstelling van werkneemster op haar oorspronkelijke werkplek afgewezen. Een door BOOR ingediend ontbindingsverzoek is bij beschikking van 29 april 2021 (zie AR 2021-0603) afgewezen. Na een ziekmelding op 24 oktober 2020 is werkneemster met ingang van 11 oktober 2021 volledig hersteld gemeld. Zij heeft haar werkzaamheden tot op heden niet hervat. De vraag die partijen in het onderhavige kort geding verdeeld houdt, is of werkneemster te werk moet worden gesteld bij de school waar zij oorspronkelijk haar werkzaamheden verrichtte (standpunt werkneemster) of bij de opleidingsschool (standpunt BOOR).

Oordeel

De voorzieningenrechter oordeelt als volgt. De bestuursrechter te Rotterdam heeft op 8 februari 2021 vastgesteld dat BOOR voldoende aannemelijk heeft gemaakt dat het functioneren van werkneemster tekortschiet en dat zij een verbetertraject dient te volgen op de opleidingsschool. De bestuursrechter is daarbij ingegaan op de argumenten die werkneemster ook nu weer naar voren heeft gebracht (de overplaatsing is volgens haar onterecht, want er is geen sprake van disfunctioneren). Werkneemster heeft geen hoger beroep ingesteld tegen deze uitspraak, zodat de beslissing gezag van gewijsde heeft. Dit betekent dat de uitspraak bindende kracht heeft tussen partijen en dat werkneemster tijdelijk

op de opleidingsschool is geplaatst om daar een verbetertraject te volgen. Werkneemster stelt voorts dat BOOR, door uitvoering te geven aan het besluit van 14 september 2018, in strijd handelt met het goed werkgeverschap. De kantonrechter heeft in de ontbindingsbeschikking overwogen dat slechts op één onderdeel (begrijpend lezen) is geconcludeerd dat het functioneren voor verbetering vatbaar is en dat BOOR zich niet blind moet staren op een plaatsing bij de opleidingsschool, maar de opties bij de oorspronkelijke werkplek van werkneemster serieus moet onderzoeken. Volgens werkneemster hebben voorgaande overwegingen gezag van gewijsde. De voorzieningenrechter volgt werkneemster niet in haar redenering. Het ging in die procedure immers om de vraag of er een redelijke grond was om de arbeidsovereenkomst tussen partijen te ontbinden en niet om de vraag of BOOR al dan niet handelt als een goed werkgever. De rechtsoverwegingen waarnaar werkneemster verwijst, moeten in dat verband gelezen worden. Bovendien heeft ook de kantonrechter in zijn ontbindingsbeschikking aangegeven dat BOOR in haar recht staat als zij werkneemster (tijdelijk) overplaatst naar de opleidingsschool. BOOR heeft verder voldoende toegelicht waarom werkneemster het verbetertraject op een van de opleidingsscholen dient te volgen en niet op haar oorspronkelijke werkplek. Zij heeft onbetwist gesteld dat de opleidingsscholen zijn ingericht om gestructureerd en planmatig begeleiding te bieden waarbij leren en experimenteren mogelijk is en fouten maken mag. Een school als waar werkneemster normaalgesproken werkt, die in het verleden als 'zwak' is bestempeld, is daar niet geschikt voor. Gelet op het voorgaande is niet gebleken dat BOOR in strijd handelt met goed werkgeverschap door uitvoering te geven aan het besluit van 14 september 2018. Daarmee staat op dit moment voldoende vast dat werkneemster haar werkzaamheden moet hervatten op de opleidingsschool. De vordering in reconventie wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 03-01-2022

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2022:1122

Zaaknummer: 9568299 VV EXPL 21-506

Rechters: M. Fiege

Advocaten: J.R. Kamerling en W. Lindeboom

Wetsartikelen: 7:611 BW