

Brochure taalniveau 3F

Per 1 januari 2025 gelden strengere eisen voor pedagogisch medewerkers wat betreft de taaleis. Vanaf die datum wordt voor Nederlands voor mondelinge taalvaardigheid taalniveau 3F gevraagd of niveau B2 voor de deelvaardigheden gesprekken voeren, luisteren en spreken. De strengere eisen komen voort uit de wetgeving IKK en de cao Kinderopvang

Wat is het gevolg als een medewerker op 1 januari 2025 niet voldoet aan deze wettelijke eis? Is dat een reden voor ontslag? Wanneer kan de werkgever overgaan tot ontslag? En hoe werkt dat? In deze brochure leggen we uit hoe het zit en geven we antwoorden.





Wat verandert er per 1 januari 2025?

Een medewerker die niet in staat is om over het vereiste taalniveau te beschikken, mag de functie van pedagogisch medewerker na 1 januari 2025 niet meer uitoefenen. De werkgever kan dan besluiten om over te gaan tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Dat kan de werkgever langs verschillende wegen doen.

Zo kunnen de werkgever en werknemer met wederzijds goedvinden uit elkaar gaan door een beëindigingsovereenkomst te sluiten (ook wel vaststellingsovereenkomst genoemd).

Of de werkgever kan de kantonrechter verzoeken om de arbeidsovereenkomst te ontbinden. Met als reden dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevraagd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.

Let op; hiervoor is een goede documentatie van alle inspanningen die je als werkgever hebt verricht om de

werknemer te laten voldoen aan de taaleis, cruciaal!

Uit rechterlijke uitspraken blijkt dat er veel van een werkgever wordt verwacht om een werknemer het vereiste taalniveau te laten halen. Dat heeft ook te maken met de wettelijke scholingsplicht die op de werkgever rust om een 'goed werkgever' te zijn.

Ook is het van belang voor de werkgever om te onderzoeken voordat hij overgaat tot ontslag, of de medewerker binnen een redelijke termijn herplaatst kan worden in een andere passende functie, al dan niet met behulp van scholing.

Ontslaggronden

Per 1 januari 2020 is de Wet Werk en Zekerheid (WWZ) vervangen door de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB). Door de WAB zijn er minder strenge voorwaarden voor het ontslag van werknemers in vaste dienst. Als de werkgever onder de WWZ een werknemer wil ontslaan, moet de werkgever volledig voldoen aan één van de acht gronden voor ontslag.

Onder de WAB is ontslag ook mogelijk als sprake is van een combinatie van 2 of meer ontslaggronden (c t/m h). Bijvoorbeeld de situatie waarin werkgever werknemer wilt ontslaan wegens disfunctioneren, maar dit niet voldoende kan aantonen omdat er geen compleet ontslagdossier is opgebouwd. In deze situatie is de verstandhouding tussen werkgever en werknemer ook verstoord. Beide omstandigheden bieden afzonderlijk beschouwd wellicht onvoldoende grond voor ontslag, maar in combinatie wel. De werknemer die op

basis van de zogeheten i-grond wordt ontslagen, kan een extra vergoeding toegekend krijgen van de rechter. Deze vergoeding komt bovenop de transitievergoeding en eventuele billijke vergoeding en mag niet meer bedragen dan de helft van de transitievergoeding.

Omdat de WAB nieuwe wetgeving is, bestaat er op dit moment nog geen jurisprudentie waar lering uit kan worden getrokken.

H-grond of d-grond?

Uit jurisprudentie die we wel tot onze beschikking hebben, blijkt dat de situatie waarin een medewerker, ondanks inspanningen van de werkgever, niet in staat is om over het vereiste taalniveau te beschikken, zich met name leent voor een beroep op de h- grond. Binnen dit kader kan een parallel worden getrokken met de financiële sector waarin de Wet financieel toezicht (WFT) sinds 1 januari

2017 bepaalde diploma's van medewerkers vereist.

Een voorbeeld

Een voorbeeld is een zaak uit 2017¹. In die zaak beschikte een medewerker niet over de vereiste Wft-diploma's.

Haar werkgever voerde de d-grond en h-grond aan. De rechtbank Amsterdam oordeelde dat de arbeidsovereenkomst niet op grond van de d-grond kon worden ontbonden maar wel op de h-grond. De rechter wees een beroep op de d-grond af omdat, ondanks dat vast is komen te staan dat de medewerker niet aan de diploma-vereisten van de Wft voldeed terwijl zij daartoe wel voldoende gelegenheid heeft gekregen van haar werkgever, dit niet betekent dat de medewerker disfunctioneert. Zij functioneerde immers al vele jaren naar tevredenheid maar heeft alleen een wettelijk vereist diploma niet.



¹ Rechtbank Amsterdam d.d. 10 april 2017 (ECLI:NL:RBAMS:2017:3179).



Zo zijn er meerdere uitspraken bekend waarbij de rechter heeft bepaald dat er geen sprake is van disfunctioneren als een medewerker niet voldoet aan een wettelijke eis. De d-grond is dus niet bedoeld voor dit soort situaties.

H-grond biedt oplossing

De h-grond biedt hierin wel een oplossing. Een werkgever kan in dit geval aantonen dat er van hem niet kan worden gevraagd om de arbeidsovereenkomst voort te zetten. Daarvoor moet sprake zijn van *‘andere dan de hiervoor genoemde omstandigheden die zodanig zijn dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren’*.

De h-grond is dus een soort vangnetbepaling voor omstandigheden die niet vallen onder de andere ontslaggronden uit artikel 7:669 BW maar

wel zo ernstig zijn dat van de werkgever niet kan worden gevraagd om de arbeidsovereenkomst voort te zetten.

Bij het ontbreken van het vereiste taalniveau stelt de wet dat de functie niet mag worden uitgeoefend. Het kan dan ook niet van de werkgever worden gevraagd om de arbeidsovereenkomst voort te zetten. Let op: een beroep op de h-grond slaagt niet als blijkt dat de medewerker het vereiste taalniveau binnen afzienbare tijd zal kunnen behalen.

D-grond en e-grond

Een beroep doen op de d-grond of e-grond zal vaak niet slagen. De werkgever zal moeten aantonen dat hij zich heeft ingespannen om ervoor te zorgen dat de medewerker het vereiste taalniveau had kunnen behalen.

Een zaak van de Kantonrechter in Amersfoort van 10 mei 2017² geeft een mooie opsomming van de vereiste inspanningen aan de zijde van de werkgever.

De kantonrechter oordeelde hier dat de inspanningen van de werkgever te beperkt waren. De werkgever heeft de medewerker via sommaties en brieven op de hoogte gesteld van de opleidingseisen, heeft studiemateriaal beschikbaar gesteld en in de inlogcodes van het opleidingsinstituut toegestuurd. De werkgever stelde zich op het standpunt dat de collega's van de medewerker de diploma's hebben behaald door studie in de avonden en waar nodig het opnemen van een vrije dag. Dat was volgens de werkgever ook redelijk omdat een dergelijke studie ook een investering in jezelf is. De kantonrechter deelde dit standpunt echter niet en overweegt dat uit artikel 7:611a BW volgt dat een

werkgever zijn werknemer in staat moet stellen om de noodzakelijke scholing te volgen. Enkel de opleidingskosten vergoeden is volgens de kantonrechter een te beperkte uitleg van dit artikel. De werkgever had ook reguliere werktijd ter beschikking moeten stellen.

Herplaatsingsverplichting

Zowel bij de h-grond als bij de d-grond geldt in dit geval voor de werkgever de plicht tot herplaatsing. Dit houdt in dat de werkgever voordat hij tot ontslag overgaat, de herplaatsingsmogelijkheden van de medewerker moet onderzoeken. Alleen als de werkgever aannemelijk kan maken dat herplaatsing - al dan niet met behulp van scholing - niet redelijk is, zal de rechter een beroep op de h-grond toewijzen.

Bereid je tijdig voor!

2025 lijkt ver weg maar dat is het niet. Een goede voorbereiding is het halve werk. Hieronder vind je een checklist voor werkgevers met zaken die je nu vast kan oppakken zodat jouw medewerkers

op tijd aan de nieuwe eisen voldoen.

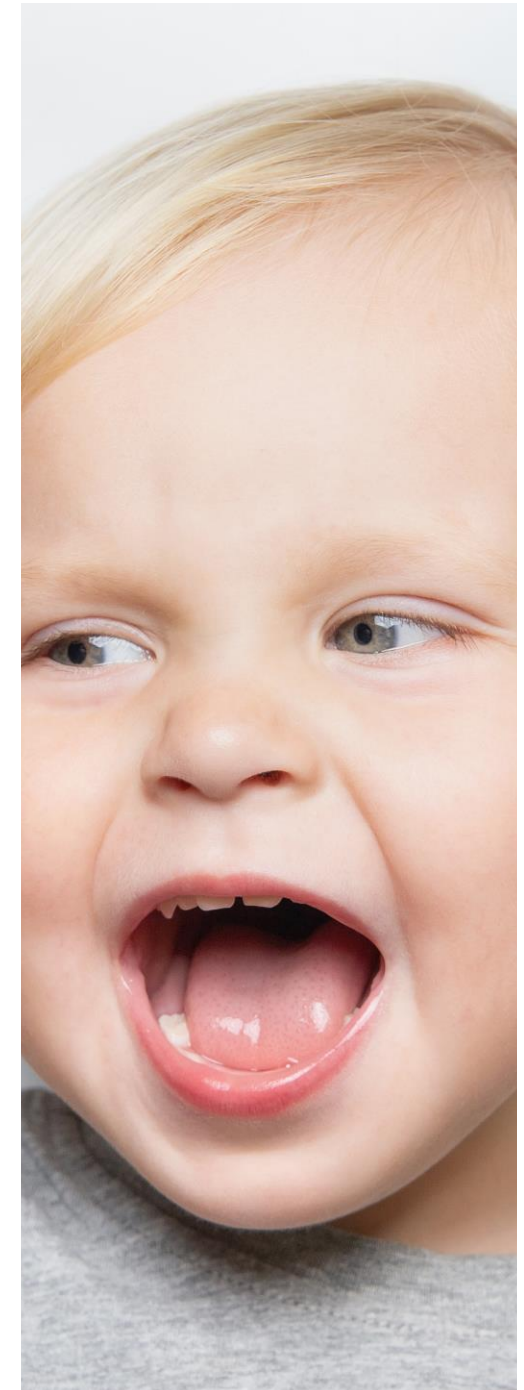
Wat kan ik nu al doen?

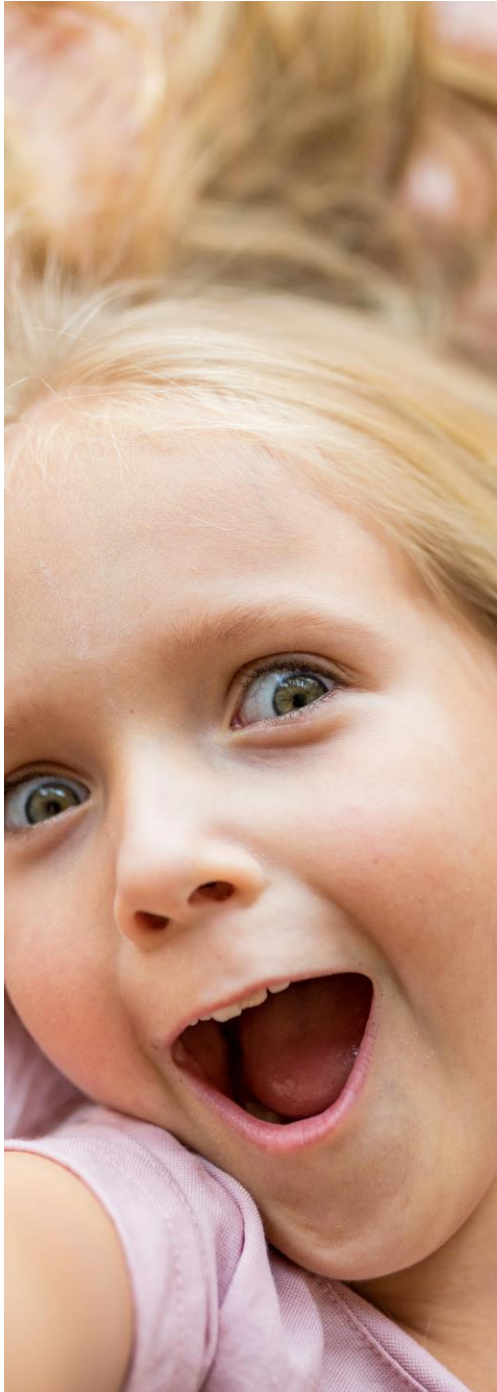
- In kaart brengen welke medewerkers al voldoen aan de taaleis, welke medewerkers getoetst moeten worden en welke scholingsbehoefte er is.
- Medewerkers die nog niet voldoen aan het vereiste taalniveau tijdig informeren.
- Oriënteren op aanbieders van toetsing en aanbieders van scholing.
- Tijdig scholingsmogelijkheden aanbieden en vrije tijd omwille van de scholing.
- Dit onderwerp bespreken met OR en een opleidingsplan en planning maken voor het traject van medewerkers die nog niet voldoen aan de taaleis.
- Het gesprek met pedagogisch medewerkers aangaan. Pedagogisch medewerkers zijn mede verantwoordelijk voor de ontwikkeling van hun functie. Bespreek wat de gevolgen zijn

van niet voldoen aan de taaleis en hoe werkgever en werknemer dit samen kunnen voorkomen. Herinner medewerkers aan de scholing en zorg dat deze scholing daadwerkelijk wordt gevolgd.

Hoe houd ik tijdens het werving- en selectieproces van medewerkers rekening met de nieuwe taaleis?

- Neem in de arbeidsovereenkomst van nieuwe medewerkers een zogenaamde ontbindende voorwaarde op. Dit houdt in dat in de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang en van rechtswege, dus zonder opzegging en opzegtermijn, eindigt indien de ontbindende voorwaarde zich voordoet. Hieronder lees je meer over deze ontbindende voorwaarde.
- Laat (nieuwe) medewerkers gelijktijdig instromen in de opleiding zodat ze in het organisatieproces geborgd zijn.





Ontbindende voorwaarde

Een beroep op een ontbindende voorwaarde is een ingrijpend middel. Er gelden dan ook strenge eisen voor de rechtsgeldigheid van een dergelijk beroep. Dit zijn de eisen/ voorwaarden:

1. De ontbindende voorwaarde mag niet in strijd zijn met het gesloten ontslagstelsel³.
2. De voorwaarde moet objectief bepaalbaar zijn.
3. De ontbindende voorwaarde dient schriftelijk overeengekomen te zijn.

De tweede voorwaarde is het meest relevant. De ontbindende voorwaarde mag niet afhankelijk zijn van de wil of waardering van de werkgever. Zo is bijvoorbeeld de voorwaarde dat de arbeidsovereenkomst eindigt als er onvoldoende werk is, niet toegestaan.⁴ De ontbindende voorwaarde kent ook een schriftelijkheidsvereiste (derde eis). Een ontbindende voorwaarde geldt dus

wanneer een werknemer ziek of zwanger wordt, is niet rechtsgeldig. Ook mag de werkgever geen invloed kunnen uitoefenen op het intreden van de ontbindende

niet voor medewerkers waarmee al een arbeidsovereenkomst bestaat.

Voorbeelden

Voorbeelden uit de jurisprudentie waarbij een beroep op de ontbindende voorwaarde wel slaagde zijn:

- het niet tijdig kunnen overleggen van een Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG);
- het verliezen van een document dat vereist is voor het uitvoeren van bepaalde werkzaamheden. Denk bijvoorbeeld aan een vrachtwagenchauffeur die zijn rijbewijs moet inleveren of een beveiligder die werkzaamheden verricht achter de douane op Schiphol en zijn toegangspas moet inleveren;
- het verliezen van de BIG-registratie door een arts of verpleegkundige;
- het niet op tijd behalen van een diploma.

voorwaarde. Hiermee zou immers het ontslagrecht kunnen worden omzeild.

Het beschikken over taalniveau 3F is een wettelijke eis voor de pedagogisch medewerker die geldt vanaf 1 januari 2025. Het is een objectief bepaalbaar gegeven dat niet afhankelijk is van de waardering of wil van de werkgever.

Een ontbindende voorwaarde kan dus rechtsgeldig overeengekomen worden. Het is dan ook raadzaam om bij het aangaan van nieuwe arbeidsovereenkomsten een ontbindende voorwaarde op te nemen met betrekking tot de taaleis.

⁴ Rechtbank Noord-Nederland d.d. 11 maart 2019 (ECLI:NL:RBNHO:2019:1618).

Hieronder vind je een standaardbepaling voor een ontbindende voorwaarde die kan worden gebruikt in toekomstige arbeidsovereenkomsten van pedagogisch medewerkers.

Ontbindende voorwaarde

“Per 01-01-2025 geldt conform de wet IKK en de CAO Kinderopvang de taaleis 3F voor de Nederlandse taal. Het is vanaf die datum voor iedere pedagogisch medewerker wettelijk verplicht om aan deze eis te voldoen, anders kunnen zij niet langer werkzaam zijn in de kinderopvang. Deze arbeidsovereenkomst wordt in verband met het bovenstaande door partijen daarom nadrukkelijk aangegaan onder de ontbindende voorwaarde dat de medewerker op uiterlijk 01-01-2025 aan deze taaleis voldoet. Indien de medewerker op uiterlijk 01-01-2025 niet aan deze taaleis voldoet, dan zal de arbeidsovereenkomst, per direct, vanaf dat moment, van rechtswege zijn geëindigd en moet deze arbeidsovereenkomst geacht worden niet te zijn gesloten.”

Uit het voorbeeld blijkt dat het van belang is om nadrukkelijk te benoemen dat sprake is van een ontbindende voorwaarde. Daarbij is het voor alle werkgevers -die deze standaardbepaling gebruiken- goed om te beseffen dat het overeenkomen van een ontbindende voorwaarde niet automatisch betekent dat hier in de toekomst rechtsgeldig een beroep op gedaan kan worden. Daarvoor zijn altijd *alle* feiten en omstandigheden van het individuele geval relevant. Dit maakt dat zowel maatwerk geboden is bij het aangaan van de voorwaarde als bij het invoeren daarvan. Om deze reden raadt de BMK altijd aan om een ontbindende voorwaarde en/of een beroep daarop te laten toetsen door een jurist. Zeker gezien het feit dat de jurisprudentie in ontwikkeling is en we spreken over een datum van 1 januari 2025 waarop aan deze eis thans moet worden voldaan.

Heb je behoefte aan juridisch advies op maat? Neem dan contact op met advocatenkantoor ‘De Koning Vergouwen

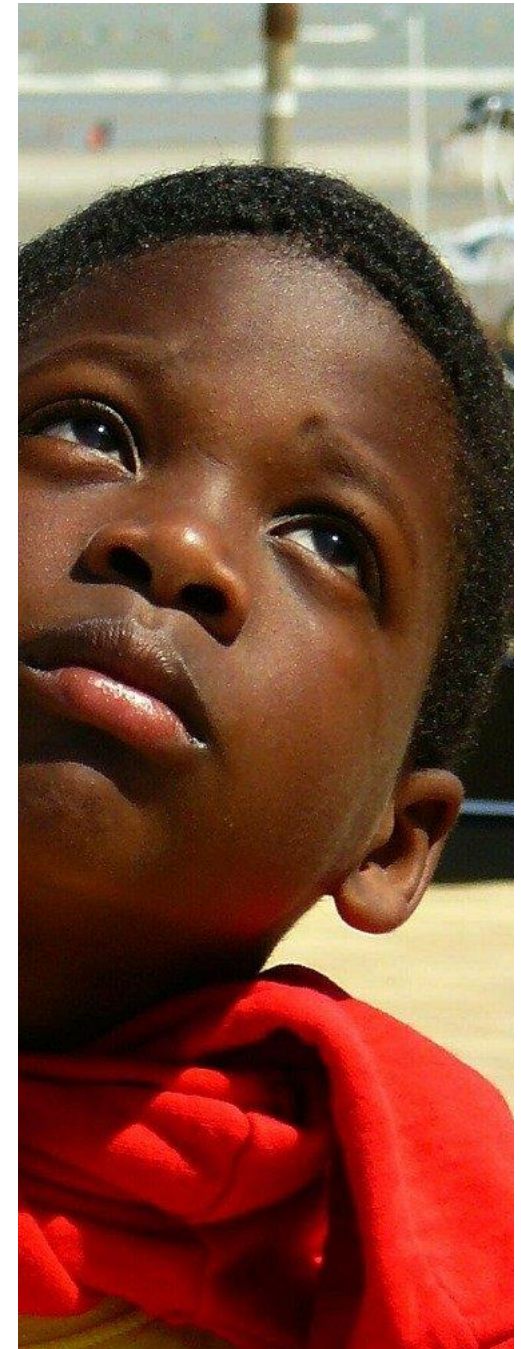
Advocaten’ (DKVA). Op de laatste pagina deze brochure lees je meer hierover.

Toets scholingsverplichting

Bij de ontbindende voorwaarde toetst de rechter ook aan de scholingsverplichting zoals hij dat doet bij een beroep op de grond. Dit doet de rechter om te beoordelen of de ontbindende voorwaarde rechtsgeldig kan worden ingezet om de arbeidsovereenkomst te beëindigen.

Voorbeeld

Dat illustreert een uitspraak van de kantonrechter in Alkmaar. Deze zaak ging om een arbeidsovereenkomst met de ontbindende voorwaarde dat de arbeidsovereenkomst met een werknemer zou eindigen, indien de leerovereenkomst tussen de medewerker en de onderwijsinstelling zou worden beëindigd.



De rechter toetste hier, terwijl sprake was van een ontbindende voorwaarde, of herplaatsing mogelijk was en of de arbeidsovereenkomst inhoudsloos was geworden. Daarmee lijkt de kantonrechter de ontbindende voorwaarde in feite te toetsen aan de h-grond. Dus ook bij de ontbindende voorwaarde is de werkgever niet ontheven van de inspanningsverplichting met betrekking tot het aanbieden van scholing.

Samengevat

Het is raadzaam om de taaleis als ontbindende voorwaarde op te nemen in de arbeidsovereenkomsten van nieuwe medewerkers. Daarbij geldt dezelfde inspanningsverplichting als bij een beroep op de h-grond.

Voor werknemers die al werkzaam zijn en op 1 januari 2025 niet beschikken over de taaleis, blijkt uit de jurisprudentie dat een beroep op de h-grond het meest voor de hand ligt, nu sprake is van een wettelijke eis die maakt dat de

arbeidsovereenkomst niet kan worden voortgezet.

De rechter zal in dat geval vanzelfsprekend toetsen of de werkgever voldoende inspanningen heeft verricht om ervoor te zorgen dat de werknemer het vereiste niveau kon behalen. Dit is een wettelijke verplichting op grond van artikel 7:611 BW (goed werkgeverschap), artikel 7:611a BW en op grond van de Wet IKK.

Juridisch advies op maat - De Koning Vergouwen Advocaten' (DKVA)

Natuurlijk is het verstandig op tijd een jurist/advocaat arbeidsrecht in te schakelen. Die kan, gelet op de specifieke omstandigheden, adviseren of en wanneer ontslag inderdaad mogelijk is en zo ja, welke route daarvoor het beste bewandeld kan worden. Ook kan een juridisch expert hulp bieden bij het opstellen van een ontbindende voorwaarde.

De BMK heeft een mantelovereenkomst met het kantoor 'De Koning Vergouwen

Advocaten' (DKVA). Charlotte Koopman is binnen het kantoor gespecialiseerd in het arbeids- en ontslagrecht en is ook expert binnen de kinderopvangbranche. Geef aan dat je lid bent van de BMK als je De Koning Vergouwen Advocaten contacteert, dan kun je gebruik maken van de vaste (prijs)afspraken die we met hem hebben gemaakt als onderdeel van het mantelcontract.

Heb je vragen, neem contact met ons op. Bel 085-021 85 00 of mail info@bmko.nl

Disclaimer: Deze tekst is met de grootst mogelijke zorgvuldigheid samengesteld. Aan de inhoud hiervan kunnen echter geen rechten worden ontleend. De Branchevereniging Maatschappelijke Kinderopvang aanvaardt geen enkele aansprakelijkheid die zou kunnen voortvloeien uit de inhoud van dit document. Bij nadere vragen adviseren wij altijd om contact op te nemen met een jurist of advocaat gespecialiseerd in het arbeidsrecht.

De Branchevereniging Maatschappelijke Kinderopvang (BMK) is een jonge maar sterke organisatie.

Opggericht in april 2016 vanuit een gedeelde visie op kinderopvang, bestaat de BMK uit kinderopvangorganisaties die kinderopvang zien als een maatschappelijke opdracht, waarin het welzijn en de ontwikkeling van kinderen centraal staan.

De BMK wil dat kinderopvang een basisvoorziening wordt voor alle kinderen van nul tot en met twaalf jaar.

☎ 085-0218500

✉ Info@bmko.nl

🌐 www.maatschappelijkekinderopvang.nl

Branchevereniging Maatschappelijke Kinderopvang
Koningin Wilhelminalaan 3
3527 LA Utrecht