

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet van docente na 22 jaar dienstverband vanwege onder meer onbevoegd afnemen van examens, ondanks overige persoonlijke omstandigheden. Werkneemster ontvangt geen transitievergoeding of billijke vergoeding en dient werkgeefster een gefixeerde schadevergoeding te betalen.

Feiten

Stichting Regionaal Opleidingen Centrum Midden-Nederland, handelende onder de naam Regionaal Opleidingen Centrum Midden-Nederland (hierna: ROC) is een onderwijsorganisatie onder meer voor middelbaar beroepsonderwijs in de provincie Utrecht. Werkneemster is op 15 september 1997 in dienst getreden van ROC in de functie van BVE docent C. Daarnaast is zij belast met de taak van Loopbaan Oriëntatie Begeleider (LOB'er). Eind 2018 heeft werkneemster zich ziek gemeld vanwege psychische klachten door het overlijden van haar ex-partner. Nadien kreeg zij ook klachten vanwege gehoorverlies en obesitas. Begin 2019 heeft werkneemster zich ingeschreven voor de training 'Beoordelend CGI' bij de exameninstantie. Zij heeft deze training niet afgerond. Per 1 augustus 2019 verricht werkneemster vanwege haar gehoorproblemen voor 50% van haar aanstellingsuren werkzaamheden als docent LC en voor de andere 50% als onderwijsassistent in het magazijn. Op 17 december 2019 heeft de afdelingsmanager van de afdeling ZVU telefonisch aan de directeur van het Gezondheidszorgcollege meegedeeld dat werkneemster de examenvoorschriften heeft overtreden door bij vier studenten een CGI-examen af te nemen als onbevoegd docent en als LOB'er van die studenten. Daarnaast heeft zij in strijd met de voorgeschreven wijze van examinering gehandeld door de resultaten direct aan en in bijzijn van de studenten aan hen mede te delen, door het examen 'standalone' af te nemen en in strijd met de voorschriften te beoordelen. Tot slot heeft de afdelingsmanager bericht dat er onvolkomenheden zijn in de begeleiding van de studenten door werkneemster doordat de examenmappen niet op orde waren. Tijdens een gesprek op 18 december 2019 wordt werkneemster geconfronteerd met deze bevindingen. Bij brief van 18 december 2019 heeft ROC werkneemster geschorst vanwege vermoedens van ernstige procedurele onregelmatigheden, het onbevoegd toekennen en/of goedkeuren van examenuitslagen, het onbevoegd afnemen van (onderdelen van) examens en het verrichten van diverse officiële handelingen zonder de vereiste certificering of bevoegdheid. Ook wordt in de brief vermeld dat ROC gedurende de schorsing nader onderzoek instelt naar de feiten en wordt werkneemster opgeroepen voor een gesprek op 20 december 2019 om 10:00 uur. Werkneemster is niet verschenen op dit gesprek. Bij brief van 20 december 2019 heeft ROC

werkneemster op staande voet ontslagen. Werkneemster verzoekt de kantonrechter onder meer dit ontslag te vernietigen en verzoekt tevens een billijke vergoeding en transitievergoeding.

Oordeel

Dringende reden voor ontslag op staande voet?

De kantonrechter stelt vast dat werkneemster de voorschriften rondom examinering niet heeft nageleefd door als onbevoegd docent CGI-examens af te nemen en in te plannen en incomplete examenmappen goed te keuren. De handelwijze van werkneemster wordt aangemerkt als een zodanig ernstige schending van de op haar rustende verplichting zich jegens ROC als goed werknemer te gedragen en daarmee als een dermate ernstige inbreuk op het vertrouwen dat ROC in haar moest kunnen stellen, dat van ROC redelijkerwijs niet kon worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Het naleven van voorschriften omtrent examinering, ondersteuning en begeleiding van studenten vormt immers de kerntaak van een docent. De handelwijze van werkneemster heeft grote gevolgen (gehad) voor de betreffende studenten. Op ROC rust de plicht om toe te zien op de juiste wijze van examinering en bij misstappen ook in te grijpen. Dat vraagt onder meer de Onderwijsinspectie van haar. De gepleegde feiten acht de kantonrechter dermate ernstig, dat deze (en niet de persoonlijke omstandigheden van werkneemster) doorslaggevend dienen te zijn in de onderhavige situatie. ROC heeft de arbeidsovereenkomst met werkneemster op 20 december 2019 dan ook om een dringende reden onverwijld mogen opzeggen.

Heeft werkneemster recht op een billijke vergoeding en transitievergoeding?

De kantonrechter wijst de verzochte billijke vergoeding af, omdat geen sprake is van (ernstige) verwijtbaarheid van ROC en/of ROC niet heeft opgezegd in strijd met artikel 7:671 BW of in strijd met een enig opzegverbod. De kantonrechter acht de aan werkneemster verweten gedragingen voldoende ernstig om de conclusie te kunnen dragen dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten aan haar zijde. Het verzoek tot toekenning van de transitievergoeding wordt daarom afgewezen. Dat het niet toekennen van deze vergoeding naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar zou zijn als bedoeld in artikel 7:673 lid 8 BW, is niet gebleken.

Dient werkneemster een gefixeerde schavergoeding te betalen aan ROC?

Nu ROC om een dringende reden de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd, is aan haar een vergoeding verschuldigd. Die vergoeding zal, zoals verzocht, worden vastgesteld op drie maanden ter hoogte van de geldende opzegtermijn, nu die periode niet is betwist en deze de kantonrechter niet onaannemelijk voor komt.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 03-06-2020

Zaaknummer: