

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst van universitair docent, die structureel kernafspraken omtrent onderzoek en onderwijs niet nakomt, wordt ontbonden op de d-grond. Werkgever heeft werknemer voldoende in de gelegenheid gesteld zijn functioneren te verbeteren.

Feiten

Werknemer is op 8 april 2008 aangesteld bij werkgever en was laatstelijk werkzaam als universitair docent. Vanaf het studiejaar 2014/2015 tot 1 juli 2017 is werknemer vrijwel volledig vrijgesteld geweest van zijn onderwijsverplichtingen in verband met zijn deelname aan een onderzoeksproject (hierna: het NWO-project). Om de NWO-financiering te verkrijgen heeft werknemer zich gecommitteerd om een aantal academische producten te leveren. Begin 2017 is door de leiders van het NWO-onderzoek ter sprake gebracht dat werknemer nog geen artikelen had gepubliceerd. Zij hebben aangegeven dat hij uiterlijk 1 juni 2017 twee artikelen gepubliceerd diende te hebben. Op 23 juni 2017 hebben de leiders van het NWO-onderzoek besloten om de onderzoeksovereenkomst met werknemer en met werkgever voortijdig te beëindigen, te weten per 1 juli 2017, omdat werknemer aan schriftelijke output onvoldoende kwaliteit zou hebben geleverd. Op 8 juni 2017 is met werknemer een Resultaat- en Ontwikkelingsgesprek (hierna: ROG) gevoerd. In het ROG-verslag van 8 juni 2017 is opgenomen dat verbetering noodzakelijk is en zijn afspraken gemaakt met betrekking tot onder meer onderwijsverplichtingen en onderzoek. Vanaf september 2017 is werknemer weer ingezet voor onderwijsdoeleinden en was hij verantwoordelijk voor de begeleiding van studenten. Voor werknemer is een coachingstraject aangevraagd in januari 2018, dat feitelijk is gestart in juni 2018. Dit coachingstraject is afgerond op 4 februari 2019. Op 21 februari 2019 heeft een voortgangsgesprek plaatsgevonden met werknemer. Op 20 mei 2019 heeft een tweede voortgangsgesprek plaatsgevonden. In het door werkgever daarvan opgemaakte verslag is opgenomen dat werknemer zich heeft gehouden aan de afspraken ten aanzien van het onderwijs. Over de afspraken ten aanzien van onderzoek zijn verbeterpunten opgenomen en afspraken gemaakt over onder meer publicatie van artikelen en het voltooien van een boek. Op 15 oktober 2019 heeft een ROG plaatsgevonden over de periode van 5 juni 2018 tot 15 oktober 2019. Aan de werknemer is een totaaloordeel “1” gegeven. In het ROG-verslag is verwezen naar de inhoud van de drie in dat jaar gevoerde voortgangsgesprekken in het kader van het verbetertraject. Werknemer is sinds 28 november 2019 ziek thuis. De bedrijfsarts heeft werknemer in december 2019 meermalen gezien en aangegeven dat er geen primair medische ziekten of gebreken zijn die werknemer belemmeren zijn werkzaamheden te hervatten. Op 17 januari en 24 januari 2020 was een gesprek gepland tussen werknemer en werkgever voor een eindevaluatie van het verbetertraject. Werknemer is niet verschenen. Werkgever heeft

vervolgens de eindevaluatie buiten aanwezigheid van werknemer vastgesteld en per brief van 24 januari 2020 aan werknemer verzonden. Hierin is vermeld dat werkgever van mening is dat de noodzakelijke verbetering niet is getoond en dat werkgever zal streven naar beëindiging van het dienstverband. Werkgever verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden op de d-grond.

Oordeel

Disfunctioneren

De kantonrechter acht op grond van de stukken en de ter zitting gegeven toelichting door werkgever, vast komen te staan dat van een universitair docent verwacht wordt en verwacht mag worden dat hij jaarlijks minimaal een artikel publiceert in een gerenommeerd, wetenschappelijk peer-reviewed tijdschrift. Dat dit de norm is die voor werknemer gold en geldt en dat hij ook steeds van een dergelijke norm is uitgegaan, blijkt naar het oordeel van de kantonrechter ook uit de verslagen van de gesprekken die tussen 2017 en eind 2019 met hem zijn gevoerd. Werknemer heeft wel een en ander geschreven en gepubliceerd, maar werknemer heeft niet de stelling van werkgever betwist, dat het geen publicaties betreft in wetenschappelijke peer-reviewed tijdschriften, zoals vereist. Het boek is ook nog niet uitgegeven. Het niet voldoen aan het publicatievereiste is in weerwil van de vanaf juni 2017 met werknemer daarover gevoerde gesprekken en gedane aansporingen en in weerwil van herhaaldelijk verleend uitstel, als laatste tot 31 december 2019. Niet in geschil is dat dat het tot de kerntaak van een universitair docent behoort om studenten op een behoorlijke wijze te begeleiden. De kantonrechter is van oordeel dat uit de door werkgever overgelegde stukken en de door werkgever ter zitting gegeven toelichting, voldoende is gebleken dat het functioneren van werknemer op dit vlak ook onder de maat is geweest. De kantonrechter betreft hierbij dat vaststaat dat er vanuit diverse instanties van de opleiding in 2018 en in 2019 klachten vanuit studenten hierover zijn gemeld. Naar het oordeel van de kantonrechter rechtvaardigt het hiervoor omschreven (dis)functioneren van werknemer op het gebied van publiceren en begeleiden van studenten, in onderling verband bezien, de conclusie dat werknemer ongeschikt is om zijn functie naar behoren te vervullen.

Verbetertraject

Hoewel het formele verbetertraject pas in februari 2019 is aangevangen, betreft de kantonrechter bij haar beoordeling voor wat betreft het onvoldoende publiceren, de stappen die werkgever vanaf juni 2017 heeft ondernomen om tot een verbetering op dat vlak te komen. Behalve vrijstelling van andere werkzaamheden heeft werkgever op verbetering ingezet door in 2018 een coachingstraject aan te bieden. Werkgever heeft verder onweersproken gesteld dat gedurende het verbetertraject aan werknemer frequente hulp en praktische ondersteuning bij zijn dagelijkse werkzaamheden is geboden van zijn leidinggevende. De werkzaamheden van een universitair docent zijn specialistisch van aard. Gelet hierop en ook gelet op het niveau van een universitair docent wordt verwacht dat hij zijn werkzaamheden met een grote mate van zelfstandigheid kan verrichten, zonder al te expliciete aanwijzingen of extensieve

begeleiding. Mede gelet hierop is de kantonrechter van oordeel dat het doorgelopen verbetertraject, waaronder coaching, regelmatige evaluatiegesprekken en aangeboden praktische hulp en begeleiding door zijn direct leidinggevende en het deels verlichten van zijn werklust, zorgvuldig en correct is vormgegeven. Daarbij betreft de kantonrechter dat werknemer geen inzicht in zijn verbeterpunten heeft laten zien en ook niet zelf heeft aangegeven welke bijkomende concrete maatregelen of cursussen hij dan nog nodig zou hebben (gehad) om zijn functioneren te verbeteren. Werknemer heeft niet tijdens het verbetertraject en ook niet tijdens de procedure concrete maatregelen genoemd die werkgever volgens hem had kunnen of moeten treffen. Dit had, gelet op het niveau van zijn functie, wel op zijn weg gelegen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 09-06-2020

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2020:5870

Zaaknummer: 8439768 EJ VERZ 20-83002

Rechters: S.M. Westerhuis-Evers

Advocaten: C.J.R. Mehlem en B.C. van Bakkum

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