

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst van docent wordt niet ontbonden op de d-grond, g-grond of i-grond. Het ingezette persoonlijk coachingstraject kan niet worden beschouwd als een adequaat verbetertraject.

Feiten

Werknemer is sinds 17 november 1997 in dienst bij Stichting Regionaal Opleidingen Centrum Noord-Kennemerland/West-Friesland (hierna: Horizon College) als Docent LC. Op 18 april 2017 heeft een beoordelingsgesprek plaatsgevonden, waarbij de totale beoordeling is vastgesteld op een voldoende. Op 13 maart 2018 heeft er een gesprek plaatsgevonden tussen werknemer, de leidinggevende van werknemer (hierna: A), en een mededocent (hierna: B) naar aanleiding van een klacht van een leerling en diens vader. Op 12 april 2018 heeft er op initiatief van A een gesprek plaatsgevonden over de didactische en pedagogische aanpak van werknemer in de klas, waarbij is afgesproken dat er lesbezoeken zouden plaatsvinden en dat er in het komende functioneringsgesprek gebruik zou worden gemaakt van de 360° feedback-methode. Op 24 mei 2018 heeft een functionerings- en ontwikkelingsgesprek plaatsgevonden waarbij A en werknemer aanwezig waren. In het ‘formulier functionerings-ontwikkelingsgesprek incl. 360° feedback’ behorende bij het gesprek wordt onder meer aandacht besteed aan verbeterpunten voor komend schooljaar. Op 7 oktober 2018 is een overeenkomst voor een persoonlijk coachingstraject voor werknemer tot stand gekomen. Op 14 maart 2019 heeft een tussentijdse evaluatie plaatsgevonden van het coachingstraject. Op 19 juni 2019 heeft een beoordelingsgesprek plaatsgevonden. Het totale functioneren van werknemer is daarbij met een onvoldoende beoordeeld. Werknemer heeft te kennen gegeven het niet eens te zijn met de beoordeling. Op 12 september 2019 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen werknemer, A en de coach, waarbij is afgesproken dat zowel werknemer als A gaat bedenken of er voldoende vertrouwen is voor voortzetting van het verbetertraject en dat werknemer zal benoemen wat hij gaat doen om ervoor te zorgen dat er een versnelling zal komen in de verbetering van zijn functioneren. Op 26 november 2019 gaat A akkoord met een vervolg in het traject. Bij e-mail van dezelfde dag heeft A aan werknemer onder meer bericht dat dit een laatste kans betreft tot verbetering. Op 6 maart 2020 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen A en werknemer over de voortgang van het verbetertraject. In het verslag is onder meer opgenomen dat er geen verbeteringen zichtbaar zijn in het functioneren van werknemer. Bij e-mail van 23 maart 2020 en opnieuw bij brief van 6 april 2020 heeft Horizon College aan werknemer een beëindigingsvoorstel gedaan. Horizon College verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden op onder meer (primair) de d-grond, de g-grond en i-grond.

*Oordeel**D-grond*

Naar het oordeel van de kantonrechter heeft Horizon College onvoldoende onderbouwd dat werknemer ongeschikt zou zijn om de bedongen arbeid te verrichten. Uit niets blijkt dat werknemer in de periode vanaf zijn indiensttreding tot medio 2018 anders dan (ten minste) naar behoren heeft gefunctioneerd. Weliswaar is tijdens het beoordelingsgesprek op april 2017 met werknemer besproken dat de tijdens de studie ‘Professioneel Meesterschap’ opgedane academische kennis nog niet (voldoende) zichtbaar is in de praktijk, maar daaraan is in de beoordeling zelf noch nadien enig gevolg verbonden. Op 24 mei 2018 heeft vervolgens een functionerings- en ontwikkelingsgesprek plaatsgevonden, waaruit valt op te maken dat al met al het functioneren van werknemer niet als onvoldoende is beoordeeld, maar waar enkele verbeterpunten c.q. aandachtspunten uit naar voren kwamen. Voor vrijwel iedere werknemer geldt dat er aandachtspunten zijn in het functioneren die tijdens een functioneringsgesprek c.q. beoordelingsgesprek worden benoemd. Het aan de orde zijn van aandachtspunten is echter niet hetzelfde als het niet voldoen aan bepaalde functie-eisen. Evenmin maakt dat een werknemer ongeschikt voor het verrichten van de bedongen arbeid. Daarbij is in dit geval vooral van belang dat dit ook niet als zodanig is gekwalificeerd en benoemd. Tijdens dit gesprek is afgesproken dat A op zoek zou gaan naar een coach die werknemer zou ondersteunen bij de verbetering van klassenmanagement en omgaan en werken met feedback. Mede in het licht van de totale beoordeling en de aangegeven verbeterpunten c.q. aandachtspunten kan het vervolgens na enkele maanden ingezette persoonlijk coachingstraject niet worden beschouwd als een adequaat verbetertraject. Dat werknemer een serieuze en reële gelegenheid heeft gekregen zijn functioneren te verbeteren, is naar het oordeel van de kantonrechter dan ook niet gebleken. Daarbij acht de kantonrechter tevens van belang dat het persoonlijk coachingstraject gericht is geweest op verbetering van klassenmanagement en het omgaan en werken met feedback, terwijl Horizon College zich op het standpunt stelt dat (de onvoldoende) didactische en pedagogische vaardigheden werknemer ongeschikt maken voor zijn werk als docent. Gesteld noch gebleken is dat er gedurende het gestelde verbetertraject serieuze aandacht en begeleiding is geweest die was gericht op het verbeteren van die specifieke vaardigheden. Het inschakelen van een coach voor het voeren van enkele gesprekken is dan ook niet toereikend. De conclusie van Horizon College dat er geen positieve veranderingen zijn in het functioneren van werknemer, wordt niet ondersteund door stukken.

G-grond en i-grond

Het verzoek van Horizon College om de arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens een verstoorde arbeidsverhouding hangt direct en onlosmakelijk samen met het door Horizon College gestelde disfunctioneren van werknemer. Ter zitting is gebleken dat de verhouding tussen partijen steeds meer onder druk is komen te staan, omdat onder meer het maken van afspraken gedurende het verbetertraject soms moeizaam verliep en op dat punt had werknemer mogelijk anders kunnen en moeten handelen. Maar onvoldoende is gebleken dat

sprake is van een duurzame en onherstelbare verstoring in de arbeidsrelatie, in die zin dat van Horizon College niet kan worden geveerd dat zij de arbeidsovereenkomst laat voortduren. Naar het oordeel van de kantonrechter is het ontbindingsverzoek op de i-grond evenmin toewijsbaar.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 17-07-2020

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2020:5324

Zaaknummer: 8549755

Rechters: S. Slikhuis

Advocaten: W. Hovingh en A.H. Arts

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 sub d BW, 7:66g lid 3 sub g BW en 7:66g lid 3 sub i BW