

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst van disfunctionerende kleuterjuf op een vrije school. Door middel van twee verbetertrajecten voldoende gelegenheid gehad om functioneren te verbeteren.

Feiten

Werkneemster is sinds 1 oktober 2018 in dienst van werkgeefster in de functie van leerkracht. Zij geeft les aan een kleuterklas. Op 4 maart 2021 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen werkneemster en de locatieleider wegens het beschuldigen van een kind. Werkgeefster heeft haar zorgen geuit of werkneemster wel kan functioneren in haar beroep als kleuterleerkracht nu haar zelfreflectie te beperkt is, collega's lastig met haar kunnen samenwerken, er klachten zijn van ouders en het schort aan het pedagogisch handelen. In de periode van 16 december 2021 tot 25 februari 2022 volgt werkneemster een verbetertraject. Omdat de verbeteringen te gering zijn op het gebied van zelfreflectie, omgang met leerlingen, omgang met de klas en omgang met ouders en collega's, wordt vanaf 17 maart 2022 weer een verbetertraject gestart. Op 9 mei 2022 meldt werkneemster zich ziek. De bedrijfsarts wordt ingeschakeld en zij adviseert mediation. Op 1 juni 2022 is het mediationtraject gestart. Tijdens de mediation is besproken dat nog een verbetertraject zal worden opgestart, maar dat er in de tussentijd ook een vaststellingsovereenkomst zal worden opgesteld voor het geval het verbetertraject niet tot het gewenste resultaat leidt. Op 8 november 2022 is een coach aangesteld om het gedrag van werkneemster in de klas te observeren. Naar aanleiding hiervan geeft de coach aan dat zij geen mogelijkheden ziet om een coachingstraject te starten. Werkgeefster heeft toen besloten het verbetertraject niet te starten. Werkgeefster verzoekt om ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens disfunctioneren. Werkneemster functioneert onvoldoende waar het gaat om zelfreflectie, de omgang met collega's en de organisatie, de omgang met de klas, de omgang met de ouders en de pedagogische omgang met kinderen, terwijl dat allemaal competenties zijn waar een leraar over zou moeten beschikken. Werkneemster is voldoende in de gelegenheid gesteld om haar functioneren te verbeteren via meerdere verbetertrajecten en zowel interne als externe begeleiding, maar met onvoldoende resultaat. Werkneemster voert aan dat het mediationtraject dat partijen zijn gestart, niet is beëindigd. Zij is niet in de gelegenheid gesteld om haar functioneren te verbeteren, terwijl partijen dit tijdens de mediation wel hadden afgesproken.

Oordeel

Tussen partijen staat vast dat werkneemster onvoldoende functioneert als het gaat om verschillende competenties waarover zij als leraar van een kleuterklas op de vrije school wel zou moeten beschikken. Dat heeft werkneemster immers niet betwist en dit blijkt ook uit de

gespreksverslagen tussen werkneemster en werkgeefster. Vanaf begin 2021 tot aan het ontbindingsverzoek is werkneemster meerdere keren aangesproken op haar functioneren ten aanzien van de verschillende competenties. Werkgeefster heeft werkneemster daarna begeleid en laten begeleiden met het doel om haar functioneren te verbeteren. Het eerste verbetertraject is gestart op 16 december 2022. Voor dit verbetertraject is een uitgebreid verbeterplan opgesteld waarin alle punten waar werkneemster onvoldoende functioneert zijn opgenoemd. Bij elke doelstelling is een aantal stappen beschreven waardoor het doel kan worden behaald. Daarmee heeft werkneemster voldoende handvatten gekregen om aan haar functioneren te werken. Na afloop van dit traject is besloten om vanaf 17 maart 2022 een tweede verbetertraject op te starten. Over dit verbetertraject is niet gesteld of gebleken dat werkneemster onvoldoende is begeleid. Het niet starten van een derde verbetertraject komt met name door het gebrek aan zelfreflectie van werkneemster. Dat werkneemster aan haar zelfreflectie moest werken is in meerdere gespreksverslagen terug te lezen. Ook in het verbeterplan staat dat het ontwikkelen van zelfreflectie de basis is voor het ontwikkelen van de overige punten. Het had voor werkneemster dan ook duidelijk moeten zijn dat dit een belangrijk punt van aandacht is, ook voor het opstarten van een verbetertraject. Bovendien heeft zij in de twee eerdere verbetertrajecten al de gelegenheid gekregen om hier aan te werken, zonder (voldoende) resultaat. De kantonrechter is van oordeel dat voldoende is gebleken dat werkneemster ongeschikt is om haar arbeid te verrichten en zij voldoende de gelegenheid heeft gehad om haar functioneren te verbeteren. De arbeidsovereenkomst van werkneemster wordt ontbonden. Werkgeefster dient de transitievergoeding aan werkneemster te betalen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 15-02-2023

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2023:1349

Zaaknummer: 10236264 UE VERZ 22-370

Rechters: D.A. van Steenbeek

Advocaten: A. Yandere en M.M. van Breet

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub d BW en 7:671b lid 9 sub a BW