

## **Niet verlengen tijdelijk dienstverband**

### **1. Ontstaan en loop van het geding**

Bij beroepschrift van 3 mei 2013, bij de commissie ingekomen op 10 mei 2013, is appellante in beroep gekomen van een beslissing van verweerster van 28 maart 2013 om het verlengd dienstverband voor bepaalde tijd te beëindigen. Appellante heeft bij brief van 21 mei 2013 nadere stukken in het geding gebracht. Van verweerster is een verweerschrift ontvangen, met bijlagen. Partijen hebben afgezien van een mondelinge behandeling, zodat op de stukken recht zal worden gedaan.

### **2. De feiten**

Tussen partijen is een eerste dienstverband voor bepaalde tijd overeengekomen voor 12 maanden voor het schooljaar 2011-2012. Vervolgens is tussen partijen een tweede dienstverband voor bepaalde tijd overeen gekomen voor het schooljaar 2012-2013, tot 1 augustus 2013. Bij het bestreden besluit heeft verweerster aan appellante medegedeeld dat zij op basis van de uitkomst van de beoordelingsprocedure heeft besloten haar geen nieuw dienstverband aan te bieden.

### **3. De standpunten van partijen**

Appellante stelt als volgt.

In maart 2011 werd appellante benaderd door verweerster met verzoek of zij bij verweerster wilde komen werken, deels ter vervanging en deels voor eigen lessen. Op dat moment was appellante werkzaam als docent bij een andere werkgever en had zij een vast dienstverband. Na een sollicitatiegesprek kwamen partijen overeen dat appellante voor bepaalde tijd in dienst kwam bij verweerster. In het eerste schooljaar is appellante intensief begeleid door een coach, zoals alle nieuwkomers. Er is een beoordelingsprocedure gevolgd. Eén sectielid is beoordelaar. Hij bezoekt tijdens het schooljaar drie lessen en vult aan de hand van zijn bevindingen de beoordelingsformulieren in. Een conrector doet hetzelfde. Er zijn ook nog een tweetal enquêtes die in twee klassen worden afgenomen. De uitslag van de eindbeoordeling van appellante was dat de conrector een positief advies had gegeven, de sectiegenoot gaf een advies waarin twijfels werden uitgesproken, terwijl de leerlingenenquêtes volgens de directeur van verweerster een minder goed beeld gaven. Daarom is het contract op tijdelijke basis met een jaar verlengd. Ook in het tweede jaar heeft appellante een begeleidingsprocedure gevolgd met een coach. De coach heeft een aantal lessen gevolgd van appellante, heeft geen zwaarwegende opmerkingen gemaakt over de lessen en heeft tips gegeven hoe appellante bepaalde zaken kon aanpakken. De coach vond de lessen van appellante leuk en goed gaan. De sectiebegeleider heeft twee lessen van appellante bezocht. Zij had ook geen op- of aanmerkingen. In januari 2013 heeft de conrector een les bezocht en was zeer tevreden. De laatste lesbezoeken van de conrector en de sectiegenoot zijn in maart 2013 geweest. Appellante was vergeten een lesplan op te sturen naar de conrector, hetgeen haar bijzonder kwalijk werd genomen. Op het beoordelingsformulier werd vermeld: *“Geen verantwoordelijkheidsgevoel naar de leiding.”* Dat had ook te maken met het feit dat appellante het eerste schooljaar niet vaak haar G-mailaccount opende. De reden hiervan was dat haar verteld was door haar coach dat Gmail voor buitenstaanders was en de andere mail voor leerlingen en docenten. De conrector mailde echter vaak naar de G-mail. De eindbeoordeling van de conrector resulteerde al met al in *“twijfel”*. De sectiegenoot was na een lesbezoek zeer tevreden; er waren een paar kleine didactische puntjes die te verbeteren waren, maar hij vond het een leuke les en verder was alles goed.

Kort daarna werd een mail ontvangen van de rector dat er drastisch bezuinigd moest gaan worden, met name op de personeelskosten. Vooral de BAPO-regeling kostte de school heel veel volgens de directeur. Appellante kwam in aanmerking voor BAPO in het nieuwe schooljaar. Zeer tot verrassing kwam de sectiegenoot tot het oordeel *“twijfelachtig”*. Dit was strijdig met zijn enthousiasme na zijn laatste lesbezoek. Hij zei ook dat er een collega was die het jaar daarop 10 lessen meer nodig had. Daarna heeft appellante de informatie bereikt dat juist deze zelfde sectiegenoot graag wat meer lessen wilde hebben. Een andere collega, die als onvoldoende beoordeeld is, is wel een vast contract aangeboden; appellante heeft de indruk dat deze docent de conrector al eerder kende.

Appellante vindt het een uiterst vreemde beslissing dat haar geen vast dienstverband is aangeboden.

Verweerster stelt daar het navolgende tegenover.

De opzegging is in dit geval gebaseerd op de beoordelingsprocedure. Dit is een redelijke grond, omdat er op basis van de beoordelingsprocedure gerede twijfel is blijven bestaan over de competenties van appellante, Er is onvoldoende vertrouwen dat appellante in de toekomst doorgroeit tot een docent die voldoet aan alle eisen. Het beeld omtrent appellante was zeker niet geheel negatief maar was niet positief genoeg om tot een benoeming voor onbepaalde tijd te komen. Met name op het terrein van de didactiek waren er zorgen. Op basis van lesbezoeken, leerling enquêtes etc. was daar concrete aanleiding toe.

#### **4. De beoordeling**

Ingevolge artikel 9.a.1, lid 2, aanhef en sub a van de CAO VO kan beëindiging van een verlengd dienstverband voor bepaalde tijd geschieden door opzegging die op grond van artikel 9.a.3. van de CAO VO met inachtneming van de geldende opzegtermijn dient plaats te vinden. Opzegging van een verlengd dienstverband voor bepaalde tijd kan geschieden op elke redelijke grond; de werkgever is niet gebonden aan de gronden voor opzegging als genoemd in artikel 9.a.5. van de CAO VO. Van belang is nog dat de commissie bij het toetsen van de vraag of de opzegging op redelijke gronden is geschied grote terughoudendheid in acht dient te nemen.

De onderhavige opzegging heeft tijdig plaatsgevonden.

Voor wat betreft de (marginale) toetsing van de redelijkheid van de opzeggingsgrond overweegt de commissie als volgt.

De commissie stelt vast dat de eindbeoordeling niet onvoldoende was maar wel op een aantal punten twijfelachtig. Uit de aan de eindbeoordeling ten grondslag liggende formulieren en uitslagen kan niet worden geconcludeerd dat de eindbeoordeling kennelijk onjuist is weergegeven. Dat betekent dat de commissie, bij de hier passende zeer terughoudende toetsing, niet tot het oordeel kan komen dat er geen redelijke grond voor de beëindiging van het dienstverband voor bepaalde tijd bestaat. De commissie tekent daarbij aan dat iedere beoordeling een subjectief element in zich heeft zoals ook hier het geval is. Dit is echter onvoldoende om te concluderen dat de beoordeling als onjuist moet worden aangemerkt. Appellante heeft voorts gesuggereerd dat bij de beoordeling sprake is van belangenverstrengeling maar deze stellingname is onvoldoende geconcretiseerd om tot een ander oordeel te komen.

Blijft dat appellante, die vanuit een vast dienstverband op verzoek van verweerster had gesolliciteerd, door de hele gang van zaken zeer is benadeeld. Dat is buitengewoon spijtig, maar de commissie kan niet tornen aan de relatief geringe rechtsbescherming waarvan bij een (verlengd) dienstverband voor bepaalde tijd sprake is.

Het beroep wordt daarom ongegrond verklaard.

#### **5. De beslissing**

De commissie:

verklaart het beroep ongegrond.

Deze beslissing is gegeven in Eindhoven op 13 december 2013 door mr. H.P.H. van Griensven, voorzitter, drs. J.A.M. Buijs en mr. L.P. Bosma, leden, in tegenwoordigheid van G.H. Gerritsen, secretaris.