

Beëindiging verlengd tijdelijk dienstverband

1. Ontstaan en loop van het geding

Bij brief van 15 mei 2013, bij de commissie ingekomen op 17 mei 2013, is appellant in beroep gekomen tegen een beslissing van verweerster van 22 april 2013, houdende opzegging van het dienstverband met verweerster per 1 augustus 2013. Van verweerster is een verweerschrift ontvangen. Beide partijen hebben producties overgelegd. Op 10 september 2013 is het beroep te Eindhoven ten overstaan van de commissie mondeling behandeld. Appellant was aanwezig. Verweerster werd vertegenwoordigd door de heer, locatiedirecteur en de heer, adjunct-directeur, bijgestaan door de gemachtigde.

2. De feiten.

Appellant werkt 25 jaar in het onderwijs. Sinds het schooljaar 2011-2012 is hij voor bepaalde tijd werkzaam als docent bij verweerster. In dit eerste schooljaar zijn twee voortgangsgesprekken met appellant gevoerd. Aan de hand daarvan heeft de teamleider van appellant geadviseerd het contract met één jaar te verlengen. Op 10 april 2012 heeft een beoordeling plaatsgevonden. In het schooljaar 2012-2013 hebben wederom twee voortgangsgesprekken plaatsgevonden en een beoordeling op 4 april 2013. Bij het bestreden besluit van 22 april 2013 werd appellant medegedeeld dat zijn dienstverband per 1 augustus 2013 werd opgezegd met verwijzing naar artikel 9.a.1 lid 2 sub a. van de cao VO onder mededeling dat het dienstverband niet werd verlengd wegens onvoldoende functiegeschiktheid.

3. De standpunten van partijen.

Appellant legt het navolgende aan zijn beroep ten grondslag.

Appellant werkt 25 jaar in het onderwijs. In het verleden heeft hij meerdere keren functioneringsgesprekken gehad waarbij zijn functioneren telkens als positief werd beoordeeld. Appellant heeft 20 jaar les gegeven aan een ROC en is op een gegeven moment overstapt naar het voortgezet onderwijs. Hij deed deze overstap omdat er problemen ontstonden over zijn salaris. Appellant zet zich voor 100% in, is collegiaal en staat altijd open voor onderwijsvernieuwing. Hij is vrijwel nooit ziek. Hij vindt het wel erg vreemd dat hij nu het etiket opgeplakt krijgt van onvoldoende geschiktheid.

Verweerster stelt daar het navolgende tegenover.

In het eerste schooljaar, 2011-2012, is in de voortgangsgesprekken aandacht gevestigd op het ontbreken van afwisseling in de lessen en op het verbeteren van orde tijdens de lessen. Er zijn ook lesbezoeken geweest. De beoordeling was dienovereenkomstig. Daarom is geen vast dienstverband aangeboden. In het tweede schooljaar, 2012-2013, werd in het eerste voortgangsgesprek vastgesteld dat het klassenmanagement (ordeaspect) verbetering liet zien maar dat op het gebied van vakdidactiek (afwisselingsaspect) appellant opnieuw onvoldoende scoorde. In het tweede voortgangsgesprek in dat schooljaar is namens verweerster naar voren gebracht dat de verbeteringen te gering waren en te laat waren ingezet, op basis waarvan geen positief advies omtrent het verlenen van een vast dienstverband kon worden gegeven. De beoordeling van 4 april 2013 was conform het advies. Aansluitend is de bestreden beslissing genomen tot opzegging van het dienstverband per 1 augustus 2013.

4. De beoordeling

Volgens artikel 9.a.1., lid 2, aanhef en sub a. van de cao VO geschiedt het beëindigen van een verlengd dienstverband voor bepaalde tijd door opzegging.

Voor wat betreft de gronden van deze opzegging is de werkgever niet gebonden aan de (limitatieve) opsomming van gronden voor opzegging in artikel 9.a.5. van de cao VO, waaronder onbekwaamheid of ongeschiktheid van de werknemer voor de door hem uitgeoefende functie. Opzegging kan derhalve plaatsvinden op iedere redelijke grond, waarbij de toetsing door de commissie volgens vaste jurisprudentie zeer terughoudend dient te zijn.

De commissie is van oordeel dat de aangevoerde ontslaggrond, te weten onvoldoende geschiktheid, onvoldoende aannemelijk is gemaakt. In het laatste advies, van 26 maart 2013, scoorde appellant geen enkele onvoldoende; wel werd hij op het gebied van vakdidactiek matig, op het gebied van klassenmanagement matig tot redelijk en op het gebied van leerbaarheid matig beoordeeld. Dat is, mede gelet op een 25-jarige ervaring als docent, onvoldoende om tot het oordeel van onvoldoende functiegeschiktheid te komen.

De commissie dient echter, zoals gezegd, de opzeggingsgrond zeer terughoudend te toetsen. In dit geval is wel komen vast te staan dat appellant niet (tijdig) heeft voldaan aan alle door de werkgever gestelde functie-eisen, welke eisen op zich niet onredelijk te achten zijn, hetgeen al voldoende is om te komen tot opzegging van het onderhavige dienstverband voor bepaalde tijd.

De conclusie van het voorgaande is dat het beroep ongegrond moet worden verklaard.

5. De beslissing

De commissie:

verklaart het beroep ongegrond.

Deze beslissing is gegeven in Eindhoven op 10 september 2013 door mr. H.P.H. van Griensven, voorzitter, mr. L.A.S. Boersen, mr. J.M.J. Godrie en mr. L.P. Bosma, leden, in tegenwoordigheid van G.H. Gerritsen, secretaris.

In verband met de oververtegenwoordiging van de leden, gekozen door de personele organisaties, heeft mr. Bosma, overeenkomstig artikel 251, vierde lid van het Rechtspositiebesluit WPO/WEC, zich van stemming onthouden.