

Ontslag wegens ongeschiktheid

1. Ontstaan en loop van het geding

Op 12 augustus 2013 heeft appellant een beroepschrift ingediend tegen de beslissing van verweerster tot ontslag van appellant in verband met ongeschiktheid voor de functie van leraar LB van 4 juli 2013. Van verweerster is een verweerschrift ontvangen. Beide partijen hebben producties overgelegd. Bij brief van 24 september 2013 heeft verweerster een nadere productie in het geding gebracht. Ter zitting heeft appellant te kennen gegeven dat hij daartegen geen bezwaar heeft. Het beroep is op 27 september 2013 te Eindhoven ten overstaan van de commissie behandeld. Beide partijen waren aanwezig, vergezeld van hun gemachtigden. De gemachtigde van appellant heeft een pleitnota overgelegd. Namens verweerster zijn ter zitting verschenen de heer, locatiedirecteur, en de heer, teamleider.

2. De feiten.

Per 1 augustus 1990 kwam appellant in dienst van (de rechtsvoorgangster van) verweerster. Hij werd aangenomen in de functie van leraar en heeft laatstelijk vanaf 2011 werkzaamheden verricht in de functie van LB-docent bouw.

Op 19 maart 2012 heeft een beoordelingsgesprek plaatsgevonden tussen appellant en zijn teamleider, nadat kort tevoren de teamleider had geconstateerd dat het in het lokaal van appellant een "grote rotzooi" was. In het beoordelingsgesprek is afgesproken dat coaching on the job zou plaatsvinden en dat de computervaardigheden van appellant zouden moeten worden bijgeschoold. De beoordeling in zijn totaliteit is als onvoldoende beschouwd, onder meer op de onderdelen orde in het lokaal en netheid in het leslokaal.

Op 14 augustus 2012 heeft verweerster appellant schriftelijk opgedragen om het metsellokaal en de magazijnen op te ruimen voor 20 augustus 2012 en deze ruimten opgeruimd te houden gedurende de rest van het schooljaar. Toen appellant daaraan niet bleek te hebben voldaan is hij deswege op 28 augustus 2012 schriftelijk berispt. In een gesprek op dezelfde dag is gezegd dat appellant in de komende periode nog een kans zou krijgen om alsnog te voldoen aan de door verweerster gestelde eisen. Hij is daartoe verwezen naar zijn coach uit het inmiddels gestarte begeleidingstraject. Op 12 oktober 2012 zou een voortgangsgesprek volgen. Dat gesprek vond plaats op 22 oktober 2012. In dit gesprek heeft verweerster aangegeven dat het coachingstraject nog onvoldoende tot verbetering van het functioneren van appellant had geleid en dat het leslokaal nog steeds niet naar behoren was opgeruimd.

In een gesprek op 21 januari 2013 zijn tussen partijen op basis van de competenties van een docent LB doelstellingen voor het verbeteren van het werk besproken, die zijn vertaald naar tien objectief toetsbare indicatoren, die in tien doelstellingen werden verwoord. Op basis daarvan zijn op 8 februari, 1 maart, 5 april en 26 april 2013 voortgangsgesprekken tussen appellant en verweerster gevoerd. In de daarvan opgemaakte verslagen wordt vermeld dat appellant nog steeds niet voldeed aan de gestelde doelen en dat gemaakte afspraken niet waren nagekomen.

Begin maart 2013 ontving verweerster van de Inspectie SZW een boeterapport gedateerd 1 maart 2013 naar aanleiding van een op 14 januari 2013 onverwachts plaatsgevonden hebbende controle door een arbeidsinspecteur. In het boeterapport werd vastgesteld dat het lokaal timmeren (het lokaal van appellant) een grote hoeveelheid houtstof aanwezig was, met constatering dat sprake was van overtreding van de Arbeidsomstandighedenwet, zodat een bestuurlijke boete zou worden opgelegd. (Uiteindelijk heeft de Inspectie van het opleggen van een boete afgezien). Op 5 en 26 april 2013 vonden opnieuw voortgangsgesprekken plaats. In de daarvan gemaakte verslagen wordt aangegeven dat appellant er niet in geslaagd was om aan de tien doelstellingen behorende bij de competenties van een docent LB te voldoen. Er was ook geen verbetering voor wat betreft het opruimen van de werkruimten. Op 7 mei 2013 heeft een eindevaluatie plaatsgevonden met betrekking tot enerzijds het verbetertraject van appellant en anderzijds het opruimen van diverse werkruimten. Deze eindevaluatie vond plaats in aanwezigheid van appellant. De uitkomst van de eindevaluatie, aan appellant bericht bij brief van 8 mei 2013, was dat appellant de diverse werkruimten en lokalen onvoldoende had schoongemaakt en

opgeruimd. Voor wat betreft het verbetertraject werd in deze brief vermeld dat de coach van appellant in maart 2013 had geconcludeerd dat hij appellant niet verder kon helpen en dat hij was gestopt met de begeleiding. In de eindrapportage van de coach van 24 mei 2013 werd dit bevestigd.

Bij brief van 10 juni 2013 heeft verweerster aan appellant medegedeeld dat het voornemen bestond tot beëindiging van het dienstverband. Namens appellant werd een zienswijze ingediend. Na kennisneming van de zienswijze heeft verweerster op 4 juli 2013 het bestreden ontslagbesluit genomen.

3. De standpunten van partijen.

Appellant grondt zijn beroep op het navolgende.

Het ontslag is kennelijk enkel gestoeld op hetgeen in het kader van de beoordeling 2012 en nadien tussen partijen heeft plaatsgevonden. Het dossier dat vanaf het beoordelingsgesprek van 19 maart 2012 is opgebouwd, is onvoldoende om tot een ontslag te kunnen besluiten. Het coachingstraject is ingezet voor een collectieve omslag binnen het team van de school, waarbij docenten ook individueel begeleid zouden worden. Immers heeft de vernieuwing van het onderwijs grote gevolgen voor de organisatie van de school, voor de financiële middelen van de school en voor de leeromgeving en het personeel. Uiteindelijk is geconcludeerd dat samenwerking binnen het team nog steeds te wensen overliet, onder andere wegens een gebrek aan vertrouwen in elkaar.

Appellant ontkent niet dat de orde in de lokalen en de buitenruimten te wensen overlaat maar daarvoor is hij niet alleen verantwoordelijk. Er zijn immers meerdere docenten die gebruik maken van de betreffende lokalen. De totale bouwsectie bestaat uit vier docenten voor bouw, elektro en metaal. Verweerster mag de opgelegde boete en de negatieve inspectie niet afwentelen op appellant. Het is immers de verantwoordelijkheid van de school en niet van een individuele docent.

Ten aanzien van het functioneren als docent wenst appellant nog naar voren te brengen dat er veel is gebeurd in het team techniek. Het teruglopend leerlingenaantal leidt tot een inkrimping van de financiële ruimte voor de school, hetgeen mede tot vermindering van het personeel heeft geleid. Daardoor dienden docenten meer te doen dan waarvoor zij waren aangesteld.

Een herplaatsing/outplacementtraject is uitgebleven. Ook compensatie voor een eventuele salariseruggang bij herplaatsing is niet bekeken. Indien en voor zover geconcludeerd dient te worden dat het behouden van de eigen functie als docent LB niet langer wenselijk is, dient in ieder geval het herplaatsing- of outplacementtraject nog doorlopen te worden, vooraleer tot definitief ontslag zou kunnen worden overgegaan. Appellant vraagt om vernietiging van het ontslag, continuering van zijn aanstelling en betaling van salaris voorzover vallende na 1 november 2012 met vergoeding van de kosten voor de onderhavige procedure.

Verweerster stelt daar het navolgende tegenover.

Verweerster is van mening dat uit de vaststaande feiten en de overgelegde stukken blijkt dat zij na de onvoldoende beoordeling in maart 2012 zeer zorgvuldig heeft gehandeld en appellant alle kans heeft gegeven om zijn functioneren te verbeteren en er voor te zorgen dat de door hem gebruikte werkruimten werden opgeruimd en netjes werden gehouden. De direct leidinggevende heeft appellant intensief begeleid. Daarnaast werd een externe coach aangesteld. De coach heeft uiteindelijk zelf besloten het coachingstraject te beëindigen, aangezien appellant de gemaakte afspraken in het kader van een verbeteringstraject niet nakwam. Verweerster is op juiste gronden tot de conclusie gekomen dat appellant onvoldoende functioneert. Appellant is stelselmatig weigerachtig geweest om gevolg te geven aan de opdracht om de door hem gebruikte werkruimten op te ruimen netjes te houden. Er is dan ook sprake van functieongeschiktheid en daarnaast van gewichtige omstandigheden die redelijkerwijs geacht moeten worden met het oog op

het belang van de school en van het onderwijs de mogelijkheid van het dienstverband uit te sluiten.

Er is verschillende keren gesproken over mogelijkheden om appellant binnen de organisatie van verweerster te herplaatsen in een andere functie. Onder meer is gesproken over een aanstelling van appellant in de functie van medewerker technische dienst. Gezien het grote salarisverschil is de conclusie getrokken dat de functie niet passend is. Andere passende functies zijn niet voorhanden.

Verweerster is van mening dat het verweer van appellant gepasseerd dient te worden en het ontslagbesluit in stand gelaten moet worden.

4. De beoordeling

Verweerster legt aan het ontslag van appellant ten grondslag zowel onbekwaamheid of ongeschiktheid van appellant voor de hem uitgeoefende functie als andere gewichtige omstandigheden, een en ander als bedoeld in artikel 9.a.5., aanhef en onder 2 respectievelijk onder 9 van de toepasselijke cao VO.

De commissie is van oordeel dat uit de vaststaande feiten de conclusie kan worden getrokken dat beide opzeggingsgronden valide zijn. Daartoe overweegt de commissie het volgende.

In maart 2012 is appellant beoordeeld. Zijn functioneren werd in totaliteit als onvoldoende beschouwd; onder meer betrof dat de onderdelen orde en netheid in het lokaal. Ook was er kritiek op het functioneren van appellant als docent LB, waaronder zijn computervaardigheden.

Ondanks de aan appellant opgelegde disciplinaire maatregel van berisping, ondanks intensieve (interne) begeleiding en een (extern) coachingstraject is appellant niet in staat geweest zich (voldoende) te verbeteren. Appellant is niet in staat gebleken een deugdelijke en veilige werkomgeving te creëren, hetgeen geleid heeft tot een boeterapport van de Inspectie SZW. Voorts is hij ook niet in staat gebleken te voldoen aan de competenties van een LB-docent, zoals die door verweerster werden geëist en ook in redelijkheid konden en moesten worden geëist.

De commissie volgt de verweren van appellant niet. Tijdens de mondelinge behandeling is voor de commissie komen vast te staan dat appellant wel degelijk als enige docent verantwoordelijk was voor de door verweerster gespecificeerd aangeduide lokalen en ruimten. Het gegeven dat er naast appellant nog drie docenten individueel begeleiding hebben gehad, doet niet af aan het feit dat de begeleiding van appellant niet heeft geleid tot een aanvaardbaar resultaat. Dat appellant meer diende te doen dan waarvoor hij was aangesteld ten gevolge van het terugloop van het leerlingenaantal en inkringing van personeel is niet onderbouwd en ook niet aannemelijk gemaakt. Ook is niet aannemelijk geworden dat verweerster er vanwege de vermindering van het aantal leerlingen er belang bij had om het dienstverband met appellant te beëindigen en om die reden het dienstverband zocht te beëindigen.

Dat het coachingstraject niet zag op herplaatsing of outplacement, maar integendeel op verbetering van het functioneren, is inherent aan een verbeteringstraject. Los daarvan bestond en bestaat er geen rechtsplicht voor verweerster om, gelet op de onderhavige ontslaggronden, een herplaatsing of outplacement aan te bieden. Overigens merkt de commissie op dat van een reële herplaatsingsmogelijkheid niet is gebleken.

De commissie hecht er tenslotte nog aan op te merken dat voor haar is komen vast te staan dat appellant vele jaren met grote inzet en betrokkenheid, met gebruikmaking van zijn grote sociale vaardigheden, heeft gewerkt. Dat is echter onvoldoende geweest om het hoofd te bieden aan de snelle veranderingen in het onderwijs en zijn functioneren daaraan adequaat aan te passen.

Het voorgaande brengt mee dat het beroep ongegrond is.

5. De beslissing

De commissie:

verklaart het beroep ongegrond.

Deze beslissing is gegeven in Eindhoven op 27 september 2013 door mr. H.P.H. van Griensven, voorzitter, mr. A.A.M. Mollee, W.G.A. van der Geest en mr. J.M.J. Godrie, leden, in tegenwoordigheid van G.H. Gerritsen, secretaris.

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