

RECHTSPRAAK

Stichting Tabijn/werknemer

Afwijzing ontbindingsverzoek. Werkgever weigert na negatieve uitkomst assessment ten onrechte het afgesproken verbetertraject met leerkracht voort te zetten, omdat het traject te veel tijd en energie zou kosten en de kans op succes gering zou zijn.

Werknemer is in 1985 in dienst getreden van (een rechtsvoorganger van) Tabijn. Tabijn is een stichting die 25 (bijzondere) basisscholen in Noord-Holland aanstuurt. Sinds 2006 is werknemer werkzaam als groepsleerkracht en is er diverse malen kritiek geuit op zijn functioneren. Werknemer heeft gebruik gemaakt van het aangeboden coachings- en begeleidingstraject. Hij is op eigen verzoek als leerkrachtondersteuner werkzaam geweest. Tabijn verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst en legt daaraan het volgende ten grondslag. In weerwil van eerder gemaakte afspraken maakte werknemer eind 2013 kenbaar dat hij toch wilde terugkeren als leerkracht met behulp van coaching. In dat kader heeft Tabijn werknemer een assessment laten doen. De uitslag hiervan was evenwel dermate zorgwekkend (fundamentele tekorten op de competentie samenwerken met kinderen en essentiële ontwikkelpunten op alle andere competenties) dat zij het onverantwoord vindt om werknemer op dit moment als leerkracht voor de klas te laten staan. Werknemer moet eerst aan zijn interpersoonlijke vaardigheden werken voordat kan worden toegekomen aan de ontwikkeling van de didactische en pedagogische vaardigheden. Tabijn vindt dat geen reële optie gezien de enorme tijd die ermee gemoeid gaat en de geringe kans op succes.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Door Tabijn is toegezegd dat werknemer de kans zou krijgen de functie van leerkracht weer te vervullen. Zonder enig voorbehoud is toegezegd dat een intensief begeleidingstraject zou worden ingezet met inschakeling van een extern deskundige en het opstellen van een plan van aanpak met concrete verbeterpunten. Voorts is aangegeven dat het functioneren van werknemer aan het einde van het traject zou worden beoordeeld en wat daarvan het resultaat zou moeten zijn. Gelet hierop kon en mocht werknemer, die onbevangen aan het assessment heeft meegewerkt, ervan uitgaan dat hij ongeacht de uitkomsten van het assessment de kans zou krijgen om (met behulp van intensieve begeleiding) zijn functioneren te verbeteren. Uit hetgeen Tabijn heeft aangevoerd valt af te leiden dat zij meent niet aan die toezegging gehouden te zijn nu de resultaten van het assessment zodanig zijn dat het professionaliseringstraject te veel tijd en energie zou kosten en het maar zeer de vraag is of daarmee uiteindelijk de benodigde verbetering bereikt kan worden. Deze argumentatie overtuigt niet. Dat de kans op succes volgens Tabijn, mede gelet op het verleden van werknemer en de begeleiding die hij al heeft gehad, maar zeer gering is,

kan er niet toe leiden dat werknemer, die op dit moment zeer gemotiveerd is om weer als leerkracht aan de slag te gaan, die kans niet moet krijgen. Volgt afwijzing van het ontbindingsverzoek.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 11-06-2014

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2014:6040

Zaaknummer: 3043454 AO VERZ 14-142

Rechters: J.J. Dijk

Advocaten: J.W. Janse-Velema en H.H.A. Lewin

Wetsartikelen: 7:685 BW