

## RECHTSPRAAK

***STC heeft niet schadeplichtig gehandeld jegens de werknemer. STC heeft in redelijkheid eisen aan de opleiding van werknemer mogen stellen.****Feiten*

Werknemer is sinds 2017 in dienst getreden bij STC in de functie van docent LB op basis van een arbeidsovereenkomst voor de duur van één jaar. Werknemer is een zogenoemde zij-instromer. Hij beschikte bij zijn indiensttreding noch over een afgeronde hbo-lerarenopleiding, noch over een pedagogisch-didactisch getuigschrift (PDG). In de aanstellingsbrief is hierover opgenomen dat werknemer zo spoedig mogelijk een hbo-opleiding pedagogiek tweede graads zal gaan volgen. Indien hij niet wordt toegelaten, zal de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigen. Partijen zijn in september 2017 een scholingsovereenkomst overeengekomen. Werknemer is in augustus 2017 begonnen met de hbo-opleiding, maar hij is in maart 2018 tussentijds met de opleiding gestopt. Hij heeft zijn propedeuse niet gehaald. STC heeft bij brief van 30 april 2018 de arbeidsovereenkomst van werknemer voor één jaar verlengd. In verband met het afbreken van de hbo-opleiding hebben partijen gesproken over het behalen van een PDG. Werknemer heeft de eerste keer de vereiste capaciteitentest niet gehaald. Werknemer heeft bij STC aangegeven dat hij weet wat er fout is gegaan en de toets opnieuw zal doen. In november 2018 heeft hij de capaciteitentest wederom niet gehaald. Op 4 december 2018 heeft een gesprek plaatsgevonden met werknemer en de directie van STC waarin aan werknemer is medegedeeld dat zijn contract niet wordt verlengd. Werknemer heeft bij de kantonrechter een verklaring voor recht gevorderd dat STC aansprakelijk is voor de door werknemer geleden en nog te lijden schade. De kantonrechter heeft de vordering afgewezen. Werknemer heeft hoger beroep ingesteld.

*Oordeel*

Het hof is van oordeel dat STC niet tekort is geschoten in haar verplichting tot coaching en begeleiding van werknemer. Evenmin is STC tekortgeschoten ten aanzien van haar verplichting om werknemer wat betreft scholing in tijd en budget te faciliteren. STC heeft werknemer vrijgesteld in tijd, door hem vanaf het moment dat hij met de hbo-opleiding is begonnen maar vier dagen in te roosteren, zodat hij de vijfde dag kon studeren. STC heeft hem deze vijfde dag salaris doorbetaald. Deze faciliteit is doorgelopen nadat werknemer in maart 2018 is gestopt met de opleiding. Ook heeft STC de kosten gedragen voor het volgen van de opleiding. Daarnaast is er binnen STC een onderwijsmanager beschikbaar voor vragen en begeleiding van werknemer. Als werknemer behoefte had aan coaching ten aanzien van scholing, dan had hij daarom kunnen vragen. Werknemer heeft dit nagelaten. Hetzelfde geldt

ten aanzien van de capaciteitentest. Ook op dat punt heeft werknemer geen begeleiding of hulp aan STC gevraagd. Van een tekortkoming aan de zijde van STC is dan ook geen sprake. Verder verwijt werknemer STC dat zij hem heeft belet in het voortzetten van de PDG-opleiding, althans dat STC niet als aanmeldingseis voor de PDG-opleiding had mogen stellen dat hij een score van 50 punten op de af te leggen capaciteitentest moest halen. Het hof is van oordeel dat STC redelijkerwijs deze eis mocht stellen en dat werknemer niet aan deze eis heeft voldaan. Niet is gebleken dat uit een score van 47 punten op de capaciteitentest volgt dat werknemer beschikt over het vereiste hbo-werk- en denkniveau. Dat dit nog op een andere wijze uit de testuitslag zou volgen, heeft werknemer niet onderbouwd. STC heeft ook in redelijkheid de 50-punteneis mogen stellen. STC laat deze norm al langere tijd gelden voor zij-instromers en ook de Hogeschool Rotterdam, waar STC deel van uitmaakt, stelt deze eis. STC heeft onbetwist aangevoerd dat een score van minimaal 50 punten laat zien dat de kandidaat boven het gemiddelde van de normgroep scoort. Werknemer wist dat zonder het halen van de opleiding dan wel een PDG zijn arbeidsovereenkomst niet zou worden verlengd. Dit is beschreven in de aanstellingsbrief. Van STC kon ook niet verlangd worden om de overeenkomst met werknemer voort te zetten dan wel om de opleiding te hervatten. Werknemer was gestopt met deze opleiding en had tot tweemaal toe benedengemiddeld gescoord op de capaciteitentest, zodat niet (voldoende overtuigend) was gebleken dat hij beschikte over hbo-werk- en denkniveau. Als werknemer alsnog de hbo-lerarenopleiding had willen hervatten had van hem een duidelijk voorstel en een plan van aanpak mogen worden verwacht. Dit heeft werknemer nagelaten. Het hof bekrachtigt het vonnis van de kantonrechter.

---

**Instantie:** Gerechtshof Den Haag

**Datum uitspraak:** 06-09-2022

**ECLI:** ECLI:NL:GHDHA:2022:1748

**Zaaknummer:** 200.274.607/01

**Rechters:** M.D. Ruizeveld, C.J. Frikkee en A.J. Swelheim

**Advocaten:** J.C. Brökling

**Wetsartikelen:** 6:74 BW