

RECHTSPRAAK

Niet voortzetten arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van docent is niet het gevolg van ernstig verwijtbaar handelen werkgever. Indien docent verdere ondersteuning nodig had (o.a. bij ontwikkeling van lesmateriaal), was het aan hem zelf om daar tijdig en voldoende concreet naar te vragen.

Feiten

Werknemer, 63 jaar oud, heeft altijd gewerkt als docent in het voortgezet onderwijs. In de periode van 1998 tot 2022 was hij docent informatica eerste graad. In de loop van 2022 heeft werknemer gereageerd op een vacature voor docent informatica en design technology bij werkgeefster, een middelbare (vernieuwings)school met een geheel eigen onderwijsconcept. Na de sollicitatieprocedure is werknemer per 1 augustus 2022 benoemd tot docent informatica en design technology met een arbeidsomvang van 0,9 fte, inclusief 10% lesvrijstelling in verband met de zogenoemde kleine BAPO (bevordering arbeidsparticipatie ouderen). Het betrof een dienstverband voor bepaalde tijd tot 31 juli 2023, met na positieve beoordeling de intentie tot een vast dienstverband. Werknemer heeft op 14 juli 2022 de schriftelijke bevestiging van de aanstelling ondertekend. Werknemer moest op 7 september 2022 voor het eerst het vak design technology geven aan 6 VWO, maar heeft dat niet kunnen doen omdat hij geen lesstof had. Werknemer heeft dat tijdens de les proberen uit te leggen, tot leerlingen hem onderbraken en hem vroegen dat in het Engels te doen, omdat niet iedereen Nederlands sprak. Daar is werknemer niet goed uitgekomen. Werknemer heeft zich de volgende dag ziek gemeld. De bedrijfsarts heeft geconcludeerd dat de klachten van werknemer werkgerelateerd leken te zijn. Eind september 2022 heeft werknemer werkgeefster gevraagd zijn aanstelling om te zetten naar 1,0 fte met volledige BAPO. Werkgeefster heeft dit uiteindelijk niet gedaan. In januari 2023 zijn partijen een mediationtraject gestart, maar dat is op 12 juli 2023 zonder resultaat beëindigd. Bij brief van 18 april 2023 heeft werkgeefster aan werknemer het einde van het dienstverband aangezegd per 1 augustus 2023. Tussen partijen is in geschil of het niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkgeefster en of werknemer een billijke vergoeding toekomt.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Uitgangspunt bij de beoordeling of werkgeefster een ernstig verwijt valt te maken is dat werknemer bij werkgeefster is aangenomen om zowel informatica als design technology te doceren, zowel aan onder- als bovenbouw. In de tekst van de vacature waarop werknemer reageerde, is voorts omschreven om wat voor school het ging.

Het is een school die 'een geheel eigen onderwijsvisie en curriculumopbouw kent'. Dat betekent 'dat docenten zelf lesmateriaal ontwikkelen en onderwijs verzorgen dat breder is dan de reguliere schoolvakken'. Uit de uitgebreide beschrijving in de vacature had werknemer kunnen en moeten opmaken dat hij niet op een reguliere school terecht kwam en dat de kans aanzienlijk was dat hij, voordat hij kon doceren, lesmateriaal moest organiseren en ontwikkelen. Werknemer heeft overigens in zijn sollicitatiebrief zelf gerefereerd aan het onderwijsconcept en geschreven dat het goed aansluit bij zijn visie. Daarnaast heeft werknemer onder de aandacht gebracht dat hij zijn eigen, grotendeels Engelstalige, lesmateriaal maakte. Werkgeefster heeft uit de brief dan ook redelijkerwijs mogen afleiden dat werknemer juist vanwege het vernieuwende aspect van de school geïnteresseerd was in de functie. Wellicht had werknemer verdere ondersteuning nodig, maar het was aan werknemer zelf om daar tijdig en voldoende concreet naar te vragen. Daarbij geldt dat werknemer op 14 juli 2022, toen hij het rooster kreeg, wist dat hij in het eerste blok het vak design technology zou geven en aan welke klassen. Hij had derhalve veel eerder kunnen (laten) weten dat hij niet goed was voorbereid en om hulp kunnen vragen voordat hij de eerste les moest geven. Ook ten aanzien van de discussie over de arbeidsomvang valt werkgeefster geen ernstig verwijt te maken. Werknemer heeft de bevestiging van de aanstelling op 14 juli 2022 getekend en daarmee zijn de daarin opgenomen afspraken tussen partijen vast komen te staan. Dat werknemer later nog heeft onderzocht of de arbeidsomvang alsnog gewijzigd kon worden, maakt niet dat werkgeefster gehouden was daarmee in te stemmen. Op grond van het voorgaande bestaat geen grondslag voor het toekennen van een billijke vergoeding. Afwijzing van de verzoeken van werknemer volgt.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 08-02-2024

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2024:716

Zaaknummer: 10760830 EA VERZ 23-1032

Rechters: L. van Berkum

Advocaten: A.A. Slager en M.F. Hilberdink

Wetsartikelen: 7:667 BW en 7:673 BW