



109169 Beroep tegen onthouden promotie gegrond De werknemer wist niet aan welke criteria hij moest voldoen om een LD-functie te krijgen.

UITSpraak

in het geding tussen:

[verzoeker], wonende te [vestigingsplaats], gemachtigde: mevrouw mr. L.N. Kuijer

en

[verweerder], gevestigd te [vestigingsplaats], hierna te noemen de werkgever

1. VERLOOP VAN DE PROCEDURE

Bij beroepschrift van 14 februari 2020, ingekomen op 17 februari 2020 en aangevuld op 10 maart 2020, heeft [verzoeker] beroep ingesteld tegen de beslissing van de werkgever van 6 januari 2020 om hem niet te bevorderen naar een LD-functie, door hem aangemerkt als een besluit tot het onthouden van promotie.

De werkgever heeft op 7 maart 2020 een verweerschrift ingediend.

De hoorzitting ter behandeling van het beroep door de Commissie vond middels videoconferentie plaats op 10 juni 2020 te Utrecht.

[verzoeker] is gehoord en werd bijgestaan door zijn gemachtigde.

De werkgever werd tijdens het horen vertegenwoordigd door [de directeur bestuurder a.i.], [de rector], en [de leidinggevende].

2. DE FEITEN

[verzoeker], geboren [geboortedatum] 1982, is sinds 1 augustus 2012 in dienst van de werkgever in een dienstverband voor onbepaalde tijd met een volledige betrekkingsovervang. Op de arbeidsverhouding is van toepassing de cao vo.

[verzoeker] is aanvankelijk benoemd als docent LB en vanaf mei 2015 is hij werkzaam als docent LC op [school] te [vestigingsplaats]. Vanaf zijn indiensttreding was [verzoeker] werkzaam als docent Nederlands en als sectieleider.

Vanaf het schooljaar 2015-2016 is [verzoeker] gestart als afdelingsleider voor 3-havo met de bedoeling dat hij in die functie kon laten zien LD-waardig te zijn. De toenmalige leidinggevendenden vonden dat dit niet het geval was.

In het schooljaar 2017-2018 heeft [verzoeker] tijdens een sollicitatieronde voor de LC/LD-functie gesolliciteerd op een LD-functie. [verzoeker] heeft die functie niet aangeboden gekregen. Wel is overeengekomen dat [verzoeker] voor het schooljaar 2018-2019 nog een opdracht voor een jaar kreeg, zodat de werkgever kon beoordelen of [verzoeker] op LD-niveau functioneert. Het domein waarin [verzoeker] zijn LD-competenties zou moeten aantonen, betrof het thema aansluiting PO-VO. De opdracht bestond uit meerdere



onderdelen. In maart 2019 is de opdracht uitgebreid naar aanleiding van tegenvallende leerling aanmeldingen.

[verzoeker] werd bij deze opdracht begeleid door [de afdelingsleider mavo/havo 1-2 en mavo 3-4], tevens zijn leidinggevende, en de eindverantwoordelijke voor het domein PO-VO.

Na een functioneringsgesprek op 14 juni 2019 heeft op 12 juli 2019 een eindgesprek plaatsgevonden met de inhoudelijk begeleider en de formeel leidinggevende, in welk gesprek [verzoeker] te horen kreeg dat hij niet bevorderd wordt naar een LD-functie.

[verzoeker] maakte hiertegen op 13 juli 2019 intern bezwaar. De rector nam op 29 oktober 2019 het besluit op bezwaar, inhoudende dat [verzoeker] niet LD-waardig is.

Op 26 november 2019 dient [verzoeker] zijn bezwaar in bij de werkgever en op 6 januari 2020 deelt de werkgever [verzoeker] mee dat het bezwaar wordt afgewezen.

Tegen dit besluit is het beroep gericht.

3. STANDPUNTEN VAN PARTIJEN

[verzoeker]

[verzoeker] is geen enkele keer geweest op de mogelijkheid om beroep in te stellen bij de Commissie. Er is hem zelfs expliciet gezegd dat er geen vervolgstappen mogelijk waren.

De gevolgde procedure is onzorgvuldig geweest. Zo heeft er geen tussentijdse evaluatie plaatsgevonden, hetgeen op grond van artikel 8 van het geldende LC/LD-beleid 2018 voorgeschreven is, en zijn er door de werkgever geen signalen gegeven dat hij niet op de goede weg bezig was. De werkgever leeft daarmee zijn eigen beleid niet na.

Indien [verzoeker] wel tussentijdse feedback had ontvangen, had hij voor verbetering kunnen gaan om de kans op een positieve uitkomst te vergroten. De informele gesprekken die hebben plaatsgevonden, betroffen werkoverleggen en daarin is niet gesproken over zijn persoonlijke ontwikkeling ten aanzien van het LD-traject. Appellant heeft niet zelf tussentijds gevraagd of hij op de goede koers was, omdat de gegeven opdracht voor hem duidelijk was. Pas aan het einde van het traject bleek dat de werkgever andere verwachtingen had over het gewenste kwaliteitsniveau. De criteria aan welke hij diende te voldoen om structureel te kunnen worden benoemd in de functie van docent LD, zijn [verzoeker] nooit duidelijk gemaakt. De opdracht is niet gewijzigd omdat [verzoeker] nog een extra kans moest krijgen om aan te tonen dat hij LD-waardig is, maar omdat hij wilde onderzoeken wat de oorzaak van de tegenvallende leerling aanmeldingen was. Het is hem nooit duidelijk gemaakt dat hij op dat moment niet LD-waardig was en toen nog een extra kans kreeg. Hij heeft eerst tijdens de eindevaluatie vernomen dat men hem niet LD-waardig vond.

Ter zitting geeft [verzoeker] desgevraagd aan dat de opdracht bestond uit een aantal uitvoerende taken en zogenoemde uitdagingen. [verzoeker] heeft zich in de periode oktober 2018 - januari 2019 voornamelijk gericht op de uitvoerende taken, omdat hij op dat moment ook les moest geven aan een extra klas. Pas daarna is hij begonnen aan de uitdagingen. Er is hem nooit kenbaar gemaakt dat de uitvoerende taken op zichzelf niet op LD-niveau waren. [verzoeker] zou graag een extra jaar willen krijgen om alsnog aan te tonen dat hij voldoet aan de gestelde criteria en om aan te tonen dat hij de voor de functie van docent LD benodigde competenties heeft. Hij wil graag erkenning voor de kwaliteiten die hij naast het lesgeven heeft.



De werkgever

De werkgever heeft [verzoeker] ten onrechte niet gewezen op de mogelijkheid om beroep in te stellen bij de Commissie; er is niet bewust een onjuist advies gegeven dat er geen andere vervolgstappen mogelijk waren dan de gang naar de rechter.

[verzoeker] heeft vanaf 2015 drie keer de kans gekregen om aan te tonen dat hij beschikt over de kwaliteit van een sectorleider, een functie op LD-niveau. Hij is daar, ondanks veel enthousiasme en inzet, niet in geslaagd. Hem nog een extra jaar geven voegt niets toe.

De procedure is juist gevolgd. Er is regelmatig inhoudelijk overleg met [verzoeker] geweest en de gegeven opdrachten zijn concreet beschreven. De beoordelingscriteria zijn kenbaar en beschreven in de procedure LC-/LD-beleid. [verzoeker] voldoet daar niet aan; hij mist vooral het vermogen tot abstractie en analyseren en laat weinig ontwikkeling zien op het gebied van visie en professioneel leiderschap.

Het is te betreuren dat er geen verslagen zijn gemaakt van de feedbackgesprekken die door de inhoudelijk begeleider en de leidinggevende met [verzoeker] zijn gevoerd tijdens het laatste promotietraject. [verzoeker] had zich echter ook zelf meer proactief kunnen opstellen door aan te geven dat het hem niet duidelijk was wat van hem verlangd werd of kunnen vragen om een (extra) evaluatie. Bovendien is hem op 14 juni 2019 nog de kans geboden alsnog verbeteringen aan te brengen en was de opdracht eerder op initiatief van de werkgever en in overleg en met instemming van [verzoeker] aangepast. Uit het feit dat de opdracht tussentijds is aangepast, kan afgeleid worden dat [verzoeker] op dat moment nog onvoldoende ontwikkelingen liet zien.

Na de open dag in februari of maart 2019 is [verzoeker] aangegeven dat de door hem verrichte werkzaamheden tot dan nog niet LD-waardig zijn en dat een analyse en een verbeterplan nodig zijn. Helaas is dat toen niet op schrift gezet, maar de begeleider dacht dat [verzoeker] dit had begrepen. Er zijn inderdaad uitvoerende opdrachten aan [verzoeker] gegeven die niet op LD-niveau lagen, maar deze werkzaamheden moesten gebeuren en waren ook goed voor [verzoeker] om zich in te lezen in het domein PO-VO.

Inmiddels is [verzoeker] coaching aangeboden en worden er gesprekken gevoerd met als doel om hem als waardevolle LC-docent te behouden op de school, aldus de werkgever.

4. OVERWEGINGEN VAN DE COMMISSIE

De bevoegdheid en de ontvankelijkheid

Aangezien het beroep is gericht tegen één van de beslissingen, genoemd in artikel 19 lid 1 cao vo, en binnen de daartoe geldende termijn is ingesteld, is de Commissie bevoegd van het beroep kennis te nemen en is het beroep ontvankelijk.

Het onthouden van promotie

Het besluit om de werknemer al dan niet te benoemen in een functie met een hogere salarisschaal behoort tot de discretionaire bevoegdheid van de werkgever. Dat wil zeggen dat de werkgever bij de beoordeling of een werknemer in aanmerking komt voor een LD-functie een zekere mate van beleidsvrijheid toekomt. Dit betekent dat de Commissie het besluit niet vol toetst, maar beoordeelt of de werkgever de beschreven procedure zorgvuldig heeft



gevolgd en of de werkgever in dat licht bezien, gelet op de betrokken belangen, in redelijkheid tot zijn beslissing heeft kunnen komen.

Vaststaat dat partijen zijn overeengekomen dat [verzoeker] gedurende het schooljaar 2018-2019 de gelegenheid heeft gekregen om aan te tonen dat hij beschikt over competenties behorende bij een LD-functie.

Om dit te kunnen beoordelen kent de werkgever een document, genaamd "LC-/LD-beleid 2018". Hierin zijn onder meer de verschillende functierollen en competenties behorende bij de LD-functie opgenomen. De docent die in aanmerking wil komen voor een LD-functie dient "in potentie te beschikken over de competenties die nodig zijn". Daarbij is aangegeven dat "nauwkeurig vastleggen van afspraken (in termen van proces, product, prestatie, ontwikkeling) nodig is om tussentijdse evaluatie mogelijk te maken en gericht te kunnen beoordelen".

Het beleid schrijft voor dat tijdens het ontwikkeltraject minimaal twee tussentijdse evaluaties plaatsvinden.

Op basis van de overgelegde stukken en het verhandelde ter zitting is de Commissie gebleken dat uit de aan [verzoeker] verstrekte opdrachtomschrijving onvoldoende duidelijk naar voren komt wat [verzoeker] nu concreet moest doen om aan te tonen dat hij voldoet aan de competenties behorende bij de LD-rol. De bij de opdracht behorende subopdrachten zijn nauwelijks beleidsmatig en vereisen geen LD-niveau, hetgeen de werkgever ter zitting ook heeft beaamd. Dat blijken grotendeels werkzaamheden te zijn geweest die moesten gebeuren en goed waren voor [verzoeker] om zich in het domein PO-VO te verdiepen. Op basis van deze opdrachten, zoals het organiseren van de wetenschapsmiddag, het herschrijven van de brugklasfolder en de kennismakingsavond met nieuwe ouders, is het nauwelijks reëel om te verwachten dat [verzoeker] met deze opdrachten aantoonde dat hij over voldoende LD-competenties beschikt.

De werkgever heeft aangegeven dat de LD competenties tot uiting dienden te komen in de zogeheten uitdagingen. Naar het oordeel van de Commissie is dit [verzoeker] echter onvoldoende duidelijk gemaakt door de werkgever. Uit de opdrachtomschrijving noch uit andere schriftelijke documentatie volgt dat dit het geval was en dat [verzoeker] wist aan welke criteria hij diende te voldoen.

Daarbij komt nog dat de werkgever zich niet heeft gehouden aan de door hem zelf opgestelde procedure zoals neergelegd in het beleidsdocument. Er hebben geen formele tussentijdse evaluatiemomenten plaatsgevonden, hetgeen de werkgever heeft erkend.

Van de vele informele gesprekken die naar zeggen van de werkgever hebben plaatsgevonden en in welke gesprekken gesproken zou zijn over de voortgang van de ontwikkeling, zijn geen gespreksverslagen. Bovendien betwist [verzoeker] dat in deze gesprekken aangegeven is dat hij nog niet LD-waardig zou zijn.

De werkgever heeft derhalve onvoldoende aannemelijk gemaakt dat [verzoeker] wist wat van hem werd verwacht gedurende het ontwikkeltraject.

Alles overziende oordeelt de Commissie dat de werkgever het advies van de intern begeleider en leidinggevende niet in redelijkheid ten grondslag heeft kunnen leggen aan het besluit om [verzoeker] promotie te onthouden door hem niet te bevorderen naar een LD-functie.



Dit wil echter nog niet zeggen dat [verzoeker] LD-waardig is. De Commissie kan immers niet beoordelen of de door [verzoeker] verrichte werkzaamheden een benoeming in een LD-functie rechtvaardigen. Dat valt buiten het kader van de onderhavige procedure en behoort niet tot de competentie van deze Commissie.

5. OORDEEL

Op grond van bovenstaande overwegingen verklaart de Commissie het beroep gegrond.

Vastgesteld te Utrecht op 3 juli 2020 door mr. C.H. Kemp-Randewijk, voorzitter,
mr. P.H.M. Kanters en drs. M.H.W.C. Voeten, leden, in aanwezigheid van mr. R.M. de Bekker,
secretaris.

mr. C.H. Kemp-Randewijk
voorzitter

mr. R.M. de Bekker
secretaris