



## SAMENVATTING

103938 Ontslag wegens gewichtige redenen VO

Werknemer is sinds 1982 werkzaam bij de werkgever, achtereenvolgens als docent, adjunct-directeur, directeur en laatstelijk weer als adjunct-directeur (met lesgevend taken). Vast staat dat de werkgever regelmatig gesprekken met de werknemer heeft gevoerd over problemen in de samenwerking met opeenvolgende directeuren. Eveneens staat vast dat de in het schooljaar 2007/2008 aangetreden directeur al na korte tijd dergelijke problemen heeft ervaren. De werkgever heeft in redelijkheid kunnen concluderen dat het aanblijven van de werknemer een negatieve invloed zou hebben op de samenwerking en daardoor op de ontwikkeling van het onderwijsproces. Partijen hebben bijna een jaar tevergeefs geprobeerd om tot een oplossing te komen. Deze omstandigheden heeft de werkgever in redelijkheid kunnen aanmerken als met name genoemde gewichtige omstandigheden. Beroep ongegrond met conversie opzegtermijn.

## UITSPRAAK

in het geding tussen:

A, wonende te B, verzoeker, hierna te noemen A  
gemachtigde: mr. C.M. Mostert

en

het College van Bestuur van de Stichting D, gevestigd te B, verweerder, hierna te noemen de  
werkgever  
gemachtigde: mr. drs. J.P. Dikker

### 1. VERLOOP VAN DE PROCEDURE

Bij beroepschrift met bijlagen van 23 september 2008, ingekomen op 25 september 2008, heeft A beroep ingesteld tegen de beslissing van de werkgever d.d. 28 augustus 2008 om haar arbeidsovereenkomst op te zeggen met ingang van 1 december 2008 wegens onbekwaamheid of ongeschiktheid, anders dan wegens ziekte of gebrek.

De werkgever heeft een verweerschrift met bijlagen ingediend, ingekomen op 17 oktober 2008.

De mondelinge behandeling vond plaats op 13 november 2008.

A verscheen in persoon, bijgestaan door haar gemachtigde.

De werkgever werd vertegenwoordigd door E, voorzitter College van Bestuur, en F, directeur Praktijkschool, bijgestaan door de gemachtigde.

A heeft een pleitnotitie overgelegd.

De inhoud van voornoemde stukken geldt als hier herhaald en ingelast.

### 2. DE FEITEN



A is sinds 1982 in een vast dienstverband werkzaam bij (een rechtsvoorganger van) de Stichting D. Op de arbeidsverhouding is van toepassing de CAO-VO. A is op de Praktijkschool achtereenvolgens als docent, adjunct-directeur, directeur en laatstelijk weer als adjunct-directeur (met lesgevende taken) werkzaam geweest.

In een gesprek op 29 oktober 2007 heeft de werkgever A medegedeeld geen heil te zien in voortzetting van het dienstverband. Het gespreksverslag maakt melding van problemen tussen A en vijf opeenvolgende (adjunct-)directeuren. In het verslag staat voorts dat A niet vrijwillig haar werkzaamheden wenste neer te leggen en dat de werkgever daarop het voornemen heeft geuit om A te schorsen. Op 20 november 2007 heeft een vervolgesprek plaatsgevonden waarin, volgens het gespreksverslag, A ontkend heeft dat er een conflict bestond met haar directeur terwijl de directeur van mening was dat er wel sprake was van een conflict. In het gespreksverslag is opgenomen dat de werkgever niet bereid is A nog werkzaamheden te laten verrichten op de school en dat herplaatsing in een docentfunctie problematisch is gezien de vooropleiding van A. Uit het verslag blijkt dat A het niet eens was met de ontheffing uit haar functie, dat zij niet instemde met een beëindiging van het dienstverband en dat zij niet bereid was een docentfunctie te aanvaarden. Afgesproken werd dat A in afwachting van een oplossing thuis zou blijven met behoud van salaris. Bij schrijven van 5 augustus 2008 heeft de werkgever A meegedeeld voornemens te zijn de arbeidsovereenkomst op te zeggen. Bij brief van 25 augustus 2008 heeft A zich tegen dit voornemen van de werkgever verweerd. Bij schrijven van 28 augustus 2008 heeft de werkgever het dienstverband opgezegd tegen 1 december 2008, primair wegens ongeschiktheid c.q. onbekwaamheid, anders dan wegens ziekte, voor de door haar uitgeoefende functie (artikel 4.a.5 onder b CAO-VO), subsidiair wegens andere met name genoemde gewichtige omstandigheden die redelijkerwijs geacht moeten worden met het oog op de instelling en van het onderwijs de mogelijkheid van het dienstverband uit te sluiten (artikel 4.a.5 onder i CAO-VO). Tegen deze beslissing is het beroep gericht.

### 3. STANDPUNTEN VAN PARTIJEN

A stelt dat er geen verslagen van functionerings- of beoordelingsgesprekken zijn waaruit zou blijken dat zij niet goed functioneerde. Van de elkaar opvolgende (adjunct-)directeuren heeft een aantal niet goed gefunctioneerd, maar dat was niet aan A te wijten. Wel heeft de veelvuldige wisseling van directeuren gevolgen gehad voor de omstandigheden waaronder A haar werkzaamheden moest verrichten. Ook aan de werkwijze van de huidige directeur heeft A zich geconformeerd. Zij begrijpt dan ook niet goed dat deze directeur al na enkele maanden geconcludeerd heeft dat er sprake zou zijn van een onwerkbaar situatie. A wijst op verklaringen van een ex-directeur en een voormalig hoofd onderwijs, waaruit blijkt dat er met haar uitstekend valt samen te werken. Ten slotte stelt A dat de werkgever niet de juiste opzegtermijn in acht heeft genomen. Op grond van de overgangsrechtelijke bepalingen in de Flexwet diende een opzegtermijn van 17 weken te worden gehanteerd.

De werkgever stelt daarentegen dat A structureel voor samenwerkingsproblemen zorgde. De vele directiewisselingen zijn haar weliswaar niet aan te rekenen, maar wel heeft zij met vijf opeenvolgende directeuren problemen gehad. Toen de nieuwe directeur al na korte tijd samenwerkingsproblemen signaleerde, heeft de werkgever geconcludeerd dat de maat vol was. In het bijzonder hield A zich niet aan afspraken, schoffeerde zij regelmatig collega's, beschikte zij niet over leidinggevende capaciteiten en was haar communicatief vermogen onder de maat. Sedert 2005 heeft de werkgever daarover regelmatig met A gesproken. Vooral omdat A zich gedurende het lange dienstverband steeds zeer betrokken heeft gevoeld bij haar werk en de organisatie heeft de werkgever vanaf oktober 2007 geprobeerd het probleem op te lossen. Een oplossing is niet gevonden, mede doordat A te kennen heeft gegeven niet in een onderwijsgevende functie geplaatst te willen worden. Andere, door A geambieerde, functies zijn niet aanwezig ofwel voldeed A niet aan de functie-eisen. De werkgever



bestrijdt dat hij niet de juiste opzegtermijn in acht heeft genomen. Door eerst ter zitting aan te geven welke in haar ogen de juiste opzegtermijn was, heeft A onvoldoende aan haar stelplicht voldaan, aldus de werkgever.

## 4. OVERWEGINGEN VAN DE COMMISSIE

### De bevoegdheid en de ontvankelijkheid

Aangezien de instelling is aangesloten bij deze Commissie en het beroep is gericht tegen één van de beslissingen, genoemd in artikel 52 WVO en binnen de daartoe geldende termijn is ingesteld, is de Commissie bevoegd van het beroep kennis te nemen en is het beroep ontvankelijk.

### Het ontslag

Vast staat dat de werkgever sinds 2005 regelmatig gesprekken met A heeft gevoerd over problemen in de samenwerking met opeenvolgende directeuren van de school. Eveneens staat vast dat de in het schooljaar 2007/2008 aangetreden directeur al na korte tijd problemen heeft ervaren in de samenwerking met A. Naar het oordeel van de Commissie heeft de werkgever in redelijkheid kunnen concluderen dat het aanblijven van A in haar functie een negatieve invloed zou hebben op de samenwerking binnen de school en daardoor op de ontwikkeling van het onderwijsproces. Derhalve heeft de werkgever A in redelijkheid uit haar functie kunnen ontheffen. Vervolgens hebben partijen bijna een jaar geprobeerd om tot een oplossing te komen. Voor zover herplaatsing

binnen de organisatie een oplossing zou kunnen zijn, zijn partijen daarin niet geslaagd, mede ten gevolge van de beperkte beschikbaarstelling van A. Deze omstandigheden heeft de werkgever in redelijkheid kunnen aanmerken als met name genoemde gewichtige omstandigheden als genoemd in artikel 4.a.5 onder i CAO-VO. Derhalve is de Commissie van oordeel dat de werkgever in redelijkheid heeft kunnen komen tot zijn beslissing van 28 augustus 2008 de arbeidsovereenkomst met A op te zeggen.

Ten slotte wenst de Commissie niet onopgemerkt te laten dat de opzegtermijn is gaan lopen op 29 augustus 2008 en dat deze termijn op grond van artikel 7A: 1639 j BW (oud) 17 weken bedroeg. Op grond van bovenstaande zal de Commissie het beroep ongegrond verklaren, waarbij de Commissie de opzegging verstaat als te zijn gedaan tegen 1 januari 2009.

## 5. OORDEEL

Op grond van bovenstaande overwegingen verklaart de Commissie het beroep ongegrond en verstaat zij de bestreden beslissing d.d. 28 augustus 2008 aldus dat de arbeidsovereenkomst met A is opgezegd tegen 1 januari 2009.

Aldus gedaan te Utrecht op 20 januari 2009 door mr. W.H.B. den Hartog Jager, voorzitter, drs. J.A.M. van Agt, drs. K.A. Kool, mr. T.M.J. Smits en mr. drs. B.H. van Velzen, leden, in aanwezigheid van mr. M. Smulders, secretaris.



# Onderwijsgeschillen

**Commissie van beroep  
vo**

mr. W.H.B. den Hartog Jager  
voorzitter

mr. M. Smulders  
secretaris