



104109

## SAMENVATTING

Beroep tegen tussentijdse opzegging wegens onbekwaamheid/ongeschiktheid VO

Reeds korte tijd na het begin van het schooljaar heeft de werkgever gesprekken met de werknemer gestart over de gang van zaken in haar klassen. Het beeld dat uit de verslagen van de gesprekken naar voren komt is dat de leerlingen zich niet gehoord voelden en zich niet serieus genomen voelden door de werknemer. De oorzaak hiervan lag in haar leshouding die primair gericht was op overdracht van informatie en daarmee een passieve rol van de leerlingen, daar waar de school stond voor een meer activerende didactiek waarbij de leerlingen gebruik maken van activerende werkvormen en er afwisseling in de lessen is. De sfeer in de klassen van de werknemer was onrustig.

Gebleken is dat de werknemer en de werkgever diepgaand van mening verschillen over visie en wijze waarop omgegaan dient te worden met het gezag in relatie tot de specifieke doelgroep. Zonder dat hiervoor uitsluitend de werknemer verantwoordelijk kan worden gesteld dient geconcludeerd te worden dat gezien de onoverbrugbare verschillen van inzicht tussen partijen voorzetting van het dienstverband redelijkerwijze niet van de werkgever verlangd kon worden.

Beroep ongegrond onder convertering van de niet juist gehanteerde opzegtermijn.

## UITSPRAAK

in het geding tussen:

A, verzoekster, hierna te noemen A  
gemachtigde: mr. B

en

het bestuur van C, gevestigd te D, verweerder, hierna te noemen de werkgever

### 1. VERLOOP VAN DE PROCEDURE

Bij beroepschrift met bijlagen van 3 maart 2009, ingekomen op 4 maart 2009 heeft A beroep ingesteld tegen de beslissing van de werkgever d.d. 21 januari 2009, inhoudende opzegging van de arbeidsovereenkomst per 1 februari 2009.

De werkgever heeft een verweerschrift met bijlagen ingediend, ingekomen op 31 maart 2009.

De mondelinge behandeling vond plaats op 7 mei 2009.

A verscheen in persoon, bijgestaan door haar gemachtigde.

De werkgever werd vertegenwoordigd door E. Turlings, P&O adviseur en M. Braam, plaatsvervangend directeur onderbouw Sterren College.

### 2. DE FEITEN

A is sinds 1 augustus 2008 als docent werkzaam bij C, aan Ete D, in een tijdelijk dienstverband met een betrekkingsomvang van 0,6160 WTF.

Op de arbeidsverhouding is van toepassing de CAO-VO.



Na de start van het dienstverband heeft de werkgever een aantal gesprekken met A gevoerd over haar functioneren. Op 3 december is A door de werkgever voor een korte bezinningsperiode naar huis gezonden. Dit is per brief van 4 december 2008 door de directeur van E, de heer F aan A bevestigd. Omdat naar het oordeel van de werkgever het functioneren van A niet op een minimaal vereist niveau was te brengen, heeft hij haar per brief van 17 december 2008 meegedeeld voornemens te zijn de arbeidsovereenkomst op te zeggen per 1 februari 2009. Tegen dit voornemen heeft A per brief van 12 januari 2009 verweer gevoerd. Bij brief van 21 januari 2009 heeft de werkgever A meegedeeld over te gaan tot ontslag per 1 februari 2009. Tegen deze beslissing heeft A beroep ingediend.

### 3. STANDPUNTEN VAN PARTIJEN

A voert aan dat zij, in tegenstelling tot wat de werkgever stelt, wel bereid is zichzelf kritisch te beschouwen en zich te laten coachen. Zij staat ook open voor kritiek en is actief met eigen ontwikkeling bezig; zo heeft zij bijvoorbeeld zelf een plan van aanpak opgesteld. Voorts was de leidinggevende ook redelijk positief over het functioneren van A. Volgens A was het pedagogisch/didactisch handelen op de school niet eenduidig. Het ontslag vindt plaats zonder dat er een functioneringsgesprek op basis van de terzake geldende regeling is gevoerd. A is ook onvoldoende in de gelegenheid gesteld zich te verbeteren en tot slot stelt A dat de werkgever in zijn beslissing niets meegenomen heeft van het door A gevoerde verweer.

De werkgever stelt dat A niet voldoet aan de functie-eisen. Het is niet te verwachten dat zij daar binnen afzienbare tijd wel aan zal kunnen voldoen. A heeft een structureel gebrek aan zelfreflectie en legt de oorzaak van de problemen steeds buiten zichzelf. Er zijn veel klachten van leerlingen, ouders en collega's geweest over het functioneren van A. Het eerste functioneringsgesprek in het kader van de regeling functioneringsgesprekken is afgebroken omdat de toestand onhoudbaar was; A werd daarop op non-actief gesteld. De afdelingsleider heeft maandelijks gesprekken met appellante gevoerd, maar er is onvoldoende vooruitgang geboekt. Ook extra begeleiding heeft niet tot de gewenste verbetering geleid.

### 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

Uit de stukken en het ter zitting verhandelde is de Commissie gebleken dat reeds korte tijd na het begin van het schooljaar de werkgever gesprekken met A is gestart over de gang van zaken in haar klassen. 11 september 2008 vond het eerste gesprek plaats, vervolgens was er een gesprek op 22 september, een interventie in klas 2 E op 6 oktober, een voortgangsgesprek op 16 oktober, een lesbezoek op 30 oktober en een gesprek op 17 november over het plan van aanpak van A. Het beeld dat uit de verslagen van de gesprekken naar voren komt is dat de leerlingen zich niet gehoord voelden en zich niet serieus genomen voelden door A. De oorzaak hiervan lag in de leshouding van A die primair gericht was op overdracht van informatie en daarmee een passieve rol van de leerlingen, daar waar de school stond voor een meer activerende didactiek waarbij de leerlingen gebruik maken van activerende werkvormen en er afwisseling in de lessen is. Voorts



hebben leerlingen aangegeven zich niet veilig te voelen in lessen van A. De sfeer in de klassen van A was onrustig hetgeen onder meer tot uiting kwam in het feit dat A in korte tijd meer dan 50 leerlingen uit de klas heeft gestuurd.

A van haar kant was van oordeel dat niet goed naar haar werd geluisterd en dat zij niet altijd respectvol door de leerlingen werd bejegend.

Na de afwezigheid van A op school van 3 tot 10 december 2008 ontstond onmiddellijk bij terugkeer van A een incident waarbij één van de leerlingen een stukje metaal naar A heeft gegooid, dat haar licht heeft verwond.

De Commissie is met de werkgever van oordeel dat gebleken is dat A en de werkgever diepgaand van mening verschillen over visie en wijze waarop omgegaan dient te worden met het gezag in relatie tot de specifieke doelgroep. Zonder dat hiervoor uitsluitend A verantwoordelijk kan worden gesteld dient geconcludeerd te worden dat gezien de onoverbrugbare verschillen van inzicht tussen partijen voorzetting van het dienstverband redelijkerwijze niet van de werkgever verlangd kon worden.

Dat de leidinggevende van A positief over haar functioneren was, is de Commissie niet gebleken, net zo min als dat het pedagogisch/didactisch handelen op de school niet eenduidig zou zijn. A heeft haar stellingen hieromtrent niet weten te onderbouwen.

In tegenstelling tot wat A aangeeft, is wel een functioneringsgesprek met haar gevoerd. Dit functioneringsgesprek is echter niet afgemaakt omdat partijen in conflict raakten. Omdat A nog maar korte tijd in dienst was, acht de Commissie het begrijpelijk dat nog niet eerder een functioneringsgesprek heeft plaatsgehad. Voorts is A in tegenstelling tot wat zij beweert in de gelegenheid gesteld zich te verbeteren, zij het dat zij hiervoor niet de tijd heeft gekregen die zij redelijk achtte. De reden hiervoor lag in de alsmaar verslechterende situatie in de klassen van A. De Commissie is van oordeel dat de werkgever hierin naar behoren heeft gehandeld.

Tot slot overweegt de Commissie dat de werkgever inderdaad summier is ingegaan op het verweer van A. De werkgever had dit anders kunnen doen maar A is hiermee niet zodanig in haar belang getroffen dat om deze reden het beroep gegrond verklaard dient te worden.

Het geheel overziende oordeelt de Commissie dat de werkgever in redelijkheid tot de beslissing heeft kunnen komen het dienstverband met A op te zeggen.

Voorts overweegt de Commissie ambtshalve dat de opzegtermijn die de werkgever diende te hanteren op grond van artikel 8.a.4 lid 1 aanhef en onder a. CAO-VO één maand bedraagt. Daarbij dient op grond van artikel 8.a.3 lid 2 de opzegging tegen de eerste van de maand te geschieden. De werkgever heeft na eerst het voornemen tot ontslag op 17 december 2008 kenbaar te hebben gemaakt, A per brief van 21 januari per 1 februari 2009 ontslagen. De Commissie verstaat op grond van het voorgaande de opzegging als te zijn gedaan tegen 1 maart 2009.

## 5. OORDEEL

Op grond van bovenstaande overwegingen verklaart de Commissie het beroep ongegrond en verstaat zij de bestreden beslissing d.d. 21 januari 2009 aldus dat de arbeidsovereenkomst met A is opgezegd tegen 1 maart 2009.

Aldus gedaan te Utrecht op 18 juni 2009 door prof. mr. L.H. van den Heuvel, voorzitter, drs. J.A.M. van Agt, mr. E.M.W.P. Hermans, mr. C.H. Kemp-Randewijk en mr. drs. B.H. van Velzen, leden, in aanwezigheid van mr. J.A. Breunesse, secretaris.

prof. mr. L.H. van den Heuvel

mr. J.A. Breunesse



# Onderwijsgeschillen

voorzitter

Commissie van beroep  
vo

secretaris