



## SAMENVATTING

103921 Beroep tegen ontslag wegens opheffing betrekking met herbenoeming VO

Werknemer is ontslagen uit de functie kernteamleider en herbenoemd in de functie van LC docent. De Commissie stelt vast dat de 'nieuwe' functie van kernteamleider ten opzichte van de functie van kernteamleider zoals deze voorheen bij de werkgever gold, is verzwaard met een aantal extra taken, waaronder het hiërarchisch aansturen van medewerkers. Het is voldoende aannemelijk gemaakt dat sprake is van een nieuwe functie met inhoudelijk andere werkzaamheden die ook andere competenties van de betrokken werknemer vraagt. Hiermee staat vast dat de functie van kernteamleider waarin werknemer was benoemd, is komen te vervallen. De Commissie kan voorts niet treden in de beslissing die de benoemingsadviescommissie ten aanzien van het niet benoemen van werknemer in deze functie heeft genomen. Immers, de beslissing om over te gaan tot een reorganisatie van een onderwijskundig deel van de organisatiestructuur en het als gevolg van deze reorganisatie niet benoemen van een werknemer in een nieuwe functie valt in beginsel binnen de vrije beleidsruimte van de werkgever. Niet is gebleken dat de werkgever op onredelijke wijze gebruik heeft gemaakt van deze vrijheid door werknemer niet te benoemen in de functie van kernteamleider en hem vervolgens te herbenoemen in de functie van LC-docent. De werkgever heeft in redelijkheid kunnen beslissen de arbeidsovereenkomst met werknemer op te zeggen wegens opheffing van zijn betrekking. Dat werknemer vervolgens is benoemd in de functie van LC-docent acht de Commissie niet onredelijk aangezien werknemer voorafgaande aan zijn werkzaamheden als kernteamleider en ook tijdens deze werkzaamheden immer lesgevende taken heeft gehad. Beroep ongegrond.

103921

## UITSPRAAK

in het geding tussen:

A, wonende te B, verzoeker, hierna te noemen A  
gemachtigde: mr. H. Neuteboom

en

het College van Bestuur van C, gevestigd te D, verweerder, hierna te noemen de werkgever  
gemachtigde: C. van der Veeken

### 1. VERLOOP VAN DE PROCEDURE

Bij beroepschrift met bijlagen van 21 augustus 2008, ingekomen op 21 augustus 2008 en aangevuld d.d. 10 september 2008 en 3 december 2008, heeft A beroep ingesteld tegen de beslissing van de werkgever d.d. 10 juli 2008, inhoudende ontslag per 1 november 2008 uit zijn functie van kernteamleider wegens opheffing van de betrekking onder gelijktijdige herbenoeming in de functie van LC-docent.



Tevens heeft A bij brief van 27 augustus 2008 de Voorzitter van de Commissie verzocht om twee voorlopige voorzieningen, namelijk dat hij zijn taken als kernteamleider zal uitoefenen tot het moment waarop door de Commissie van beroep zal zijn beslist op het beroepschrift en dat de werkgever wordt opgedragen de openstaande vacature voor de functie van teamleider nog niet in te vullen totdat op het beroep door de Commissie van beroep zal zijn beslist (103925).

De werkgever heeft een verweerschrift met bijlagen ingediend, ingekomen op 26 september 2008.

De mondelinge behandeling vond plaats op 15 december 2008.

Met instemming van partijen werd het beroep behandeld door een Commissie bestaande uit drie in plaats van uit vijf leden.

A verscheen in persoon, vergezeld van zijn echtgenote, en werd bijgestaan door zijn gemachtigde.

De werkgever werd vertegenwoordigd door E, voorzitter College van Bestuur, daartoe bijgestaan door zijn gemachtigde.

Beide partijen hebben een pleitnotitie overgelegd.

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

## 2. DE FEITEN

A is sinds 16 september 1999 werkzaam bij F van C in een dienstverband voor onbepaalde tijd met een volledige betrekkingsovername. Op de arbeidsverhouding is van toepassing de CAO-VO.

A is in eerste instantie als leraar op F benoemd. In 2003 heeft een reorganisatie plaats gevonden op F waarbij onder meer is overgegaan tot het instellen van kernteams met kernteamleiders, tien in totaal. Boven deze kernteamleiders zijn vier sectordirecteuren benoemd. A is benoemd als kernteamleider. In het reorganisatieproces is besloten dat de invoering van de kernteams in 2010 geëvalueerd zou worden waarbij op dat moment de functie van de kernteamleider zou worden herzien en mogelijk zou worden opgewaardeerd.

Nadat de werkgever in 2007 constateerde dat de organisatiestructuur niet meer voldeed, heeft hij besloten tot herziening van de organisatiestructuur waarbij onder meer de functie van kernteamleider zou worden omgevormd. De functie is hierbij gelijk gemaakt aan die van afdelingsdirecteur zoals beschreven in de voorbeeldfuncties van FUWASYS-VO. Deze functie kent ten opzichte van de functie van kernteamleider, zoals deze voorheen bij de werkgever gold, een aantal extra taken. De bedoeling hiervan was mede dat de sectordirecteuren zouden worden ontlast. Op termijn zou het aantal sectordirecteuren worden teruggebracht van vier naar twee. In januari 2008 heeft de MR ingestemd met de procedure voor de benoeming van de nieuwe kernteamleiders.

De benoemingsprocedure voorzag erin dat de reeds benoemde kernteamleiders als eerste in de gelegenheid werden gesteld te solliciteren naar de nieuwe functie. Alle kernteamleiders hebben ook daadwerkelijk gesolliciteerd. Hierop is met ieder van hen door de werkgever een sollicitatiegesprek gevoerd, waarna een feedbackscan van de teamleiders is gemaakt. Dit heeft ertoe geleid dat van de tien kernteamleiders er zeven in de nieuwe functie zijn benoemd. De werkgever heeft geoordeeld dat A niet in aanmerking komt voor benoeming in de nieuwe functie. Dit is hem door de werkgever meegedeeld per brief van 3 maart 2008. A heeft hiertegen bezwaar ingediend bij de werkgever welk bezwaar op 12 maart 2008 door de werkgever is afgewezen. Daarbij heeft de werkgever A meegedeeld dat hij tegen deze afwijzing bezwaar kon indienen bij de Landelijke Klachtencommissie Onderwijs. Op 10 april 2008 heeft A een klacht bij deze commissie ingediend. De klachtencommissie heeft de klacht op 6 mei 2008 ter behandeling doorgezonden aan de Landelijke Commissie Functiewaardering. Per brief van 31 juli 2008 heeft de Landelijke Commissie Functiewaardering A meegedeeld van oordeel te zijn dat er geen sprake is van een geschil inzake functiewaardering. Inmiddels had A de werkgever er op gewezen dat in een situatie als de onderhavige naar zijn mening eerst een ontslagbeslissing genomen zou moeten worden voordat hij wordt tewerkgesteld in een nieuwe functie. Hierop heeft de werkgever A per brief van 17 juni 2008 het voornemen kenbaar gemaakt tot ontslag per 1 augustus 2008. A heeft zijn zienswijze op het ontslag kenbaar gemaakt per



brief van 8 juli 2008. De werkgever heeft A per brief van 10 juli 2008 meegedeeld dat hem per 1 november 2008 ontslag werd verleend uit zijn functie van kernteamleider wegens opheffing van de betrekking onder gelijktijdige herbenoeming in de functie van LC-docent.

Per brief van 21 augustus heeft de werkgever A opgeroepen om zijn taken als LC-docent op zich te nemen. A heeft per brief van 22 augustus 2008 meegedeeld dat hij die taken onder protest zou gaan verrichten. Tegen de brief van 10 juli 2008 heeft A op 21 augustus 2008 bij de Commissie het onderhavige beroep ingesteld. Bij uitspraak d.d. 19 september 2007 heeft de Voorzitter van de Commissie bij wijze van voorlopige voorziening geoordeeld dat de nog openstaande vacature voor de functie van kernteamleider tot aan de uitspraak van de Commissie niet zal worden ingevuld. Het verzoek van A om zijn taken als kernteamleider te mogen uitoefenen tot aan de uitspraak van de Commissie is door de Voorzitter afgewezen.

### **3. STANDPUNTEN VAN PARTIJEN**

A voert aan dat de door de werkgever genoemde redenen voor afwijzing voor de functie van kernteamleider onjuist zijn; A heeft zich nimmer verzet tegen bepaalde besluiten of het schoolbeleid. In zijn rol van MR-lid - tot juli 2007 was A lid van de MR - heeft A dit wel gedaan doch een dergelijke houding mag van een MR-lid worden verwacht. Evenmin is juist dat A niet resultaatgericht zou zijn; de door hem opgestelde kernteamplannen zijn altijd goedgekeurd door de sectorleiding. A is voorts niet eerder beschuldigd van respectloos communiceren; het verwijt wordt hem thans zonder nadere uitleg tegengeworpen. De functie van kernteamleider waar A op heeft gesolliciteerd is vergelijkbaar met de functie die hij inmiddels een aantal jaren naar volle tevredenheid heeft uitgeoefend. De functie van kernteamleider blijft bestaan dus A had dan ook in deze functie moeten worden benoemd. Het door A met de benoemingscommissie gevoerde gesprek duurde slechts 45 minuten en A heeft de indruk dat hij daar zich daar niet optimaal kon profileren.

A voert ten slotte aan dat de werkgever hem nu voor de ontslagdatum van 1 november 2007 met werkzaamheden behorend bij de functie van LC-docent wilde belasten, hetgeen hij een onjuiste gang van zaken acht. Dit klemt te meer omdat A veel meer lessen dan voorheen moet geven.

De werkgever voert daartegen aan dat zowel de oude als de nieuwe functie voor een substantieel deel uit lesgevende taken bestaat. Over de verdere invulling van de taken van A moet nog overleg gevoerd worden. De veranderingen in de organisatiestructuur konden vanwege de snelle groei van de school niet wachten tot de voorgenomen evaluatie in 2010.

De procedure tot benoeming van de kernteamleiders heeft de instemming van de MR en de werkgever stelt geheel conform deze procedure te hebben gehandeld. De nieuwe functie van kernteamleider heeft een andere, zwaardere inhoud en vraagt dus ook andere competenties en vaardigheden. Zo is de nieuwe kernteamleider verantwoordelijk voor de aansturing van 15-20 medewerkers. De belangrijkste reden voor afwijzing van A door de benoemingsadviescommissie was "het volstrekt onvoldoende functioneren op de competenties managementidentificatie, resultaatgerichtheid en communicatieve vaardigheden". Het niet goed kunnen communiceren is overigens een voortdurend punt van kritiek geweest in alle gesprekken die gedurende de afgelopen jaren met A zijn gevoerd, 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 een ontslagbeslissing als 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. De Commissie merkt hierbij ambtshalve op dat hoewel feitelijk geen sprake is van beëindiging van het dienstverband met A aangezien laatstgenoemde gelijktijdig is herbenoemd in een nieuwe functie, er op grond van het bepaalde in artikel 5.1 lid 4 CAO-VO een daaraan voorafgaande ontslagbeslissing vereist is waartegen, zoals hiervoor overwogen, beroep bij de Commissie openstaat.

## **De ontslagbeslissing**

De Commissie stelt allereerst vast dat A de noodzaak van de herziening van de organisatiestructuur, waarbij ook de functie van kernteamleider zou worden omgevormd, niet heeft betwist. A heeft gesteld dat er geen sprake is van opheffing van de betrekking omdat de functie van kernteamleider waarop hij heeft gesolliciteerd vergelijkbaar is met de functie die hij voordien reeds verrichtte. De Commissie stelt echter vast dat de 'nieuwe' functie van kernteamleider ten opzichte van de functie van kernteamleider zoals deze voorheen bij de werkgever gold, is verzaamd met een aantal extra taken, waaronder het hiërarchisch aansturen van medewerkers. De werkgever heeft met het overleggen van de beide functiebeschrijvingen voldoende aannemelijk gemaakt dat sprake is van een nieuwe functie met inhoudelijk andere werkzaamheden die ook andere competenties van de betrokken werknemer vraagt. Hiermee staat vast dat de functie van kernteamleider waarin A was benoemd, is komen te vervallen.

De Commissie kan voorts niet treden in de beslissing die de benoemingsadviescommissie ten aanzien van het niet benoemen van A in deze functie heeft genomen. Immers, de beslissing om over te gaan tot een reorganisatie van een onderwijskundig deel van de organisatiestructuur en het als gevolg van deze reorganisatie niet benoemen van een werknemer in een nieuwe functie valt in beginsel binnen de vrije beleidsruimte van de werkgever. Niet is gebleken dat de werkgever op onredelijke wijze gebruik heeft gemaakt van deze vrijheid door A niet te benoemen in de functie van kernteamleider en hem vervolgens te herbenoemen in de functie van LC-docent. Dientengevolge is de Commissie van oordeel dat de werkgever in redelijkheid heeft kunnen beslissen de arbeidsovereenkomst met A op te zeggen wegens opheffing van zijn betrekking. Dat A vervolgens is benoemd in de functie van LC-docent acht de Commissie niet onredelijk aangezien A voorafgaande aan zijn werkzaamheden als kernteamleider en ook tijdens deze werkzaamheden immer lesgevende taken heeft gehad. Aldus verklaart de Commissie het beroep ongegrond.

## **5. OORDEEL**

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

Aldus gedaan te Utrecht op 27 januari 2009 door mr. W.H.B. den Hartog Jager, voorzitter, drs. J.A.M. van Agt en mr. T.M.J. Smits, leden, in aanwezigheid van mr. R.M. de Bekker, secretaris.

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

mr. R.M. de Bekker  
secretaris