

## Ontslag wegens ongeschiktheid en schorsing

### 1. Ontstaan en loop van het geding

Bij beroepschrift van 11 augustus 2014, op 11 augustus 2014 per email en op 13 augustus 2014 per post bij de commissie binnengekomen, is appellante in beroep gekomen van de besluiten van verweerster tot:

1. Schorsing van appellante d.d. 30 juni 2014
2. Opzegging van het dienstverband met appellante d.d. 23 juli 2014
3. Schorsing van appellante d.d. 29 juli 2014.

Van verweerster is een verweerschrift ontvangen. Bij brief van 29 oktober 2014 heeft appellante nadere stukken in het geding gebracht. Op 7 november 2014 is het beroep ten overstaan van de commissie te Eindhoven mondeling behandeld. Beide partijen waren aanwezig, bijgestaan door hun gemachtigden. Verweerster werd vertegenwoordigd door de heer X, vicevoorzitter van het College van Bestuur, de heer Y, algemeen directeur en mevrouw ....., lid van het Management Team. De gemachtigde van appellante heeft pleitaantekeningen overgelegd.

### 2. De feiten.

Appellante is op 1 december 2007 in dienst getreden bij verweerster in de functie van directeur van het ....., thans geheten ....., hierna te noemen 'de school'. De school vormt samen met vijf andere zelfstandige scholen voor voortgezet onderwijs "....." die vallen onder het bestuur van verweerster. De directeur van de school valt hiërarchisch onder de algemeen directeur van de Haagse Colleges, voorheen de heer ....., thans de heer Y. Eindverantwoordelijk is het College van Bestuur van verweerster. In de eerste jaren is het functioneren van appellante positief beoordeeld. In juli 2012 oordeelde de algemeen directeur dat appellante op een energieke en ondernemende wijze vorm en inhoud geeft aan haar rol van directeur van de school, die veel te danken heeft aan haar ondernemende directeur. Wel had het personeelsbeleid aandacht nodig. Er waren geregeld conflicten. Al eerder, in het najaar van 2012, had appellante een managementcoachingstraject gevolgd. In het functioneringsgesprek op 11 juli 2013 werd niet nader ingegaan op het beoordelen van de competenties voor schoolleiders. Dit werd uitgesteld en afgesproken werd dat er 360 graden feedback zou worden ingericht. Deze feedback heeft niet plaatsgevonden maar in een beoordelingsgesprek van 3 april 2014 werd het persoonlijk functioneren van appellante als onvoldoende beoordeeld. Dat betrof vooral het aandachtsgebied personeelsbeleid. Dit gesprek was aanleiding om de heer X, vicevoorzitter van het College van Bestuur, bij het zoeken van passende vervolgstappen te betrekken. Die stelde in een gesprek van 7 mei 2014 met de algemeen directeur en appellante vast dat sprake was van ontbreken van vertrouwen van de algemeen directeur in appellante en van appellante in de algemeen directeur. In een e-mail van 8 mei 2014 schrijft hij: "*Ik kan en wil de situatie niet langer laten voortbestaan.*" Op dezelfde dag heeft het bestuur van verweerster besloten om een waarnemer voor appellante aan te stellen. De waarnemer rapporteerde op 6 juni 2014 aan het bestuur, waarbij hij resumerend zijn twijfels bij het leidinggevend vermogen van appellante en bij haar aansturing van het managementteam verwoordde. Op 11 juni 2014 stelde verweerster voor om een onderzoek door een extern bureau te laten verrichten. Deze aanpak werd doorkruist doordat het managementteam (MT) op 18 en 19 juni 2014 afstand nam van appellante. Het MT stelde dat het geen vertrouwen meer had in appellante. Vervolgens zijn de besluiten, waarvan beroep, genomen. Appellante werd geschorst; het dienstverband van appellante werd per 1 november 2014 opgezegd op grond van ongeschiktheid voor de functie als bedoeld in artikel 9.a.5. aanhef en sub 7 van de cao en hangende de ontslag procedure is de schorsing verlengd.

### 3. De standpunten van partijen.

Appellante grondt haar beroep op het volgende.

Zij trof de school aan met een forse problematiek op het gebied van organisatie, houding en gedrag, en kwaliteit van onderwijs. Er was sprake van een ongezonde familiecultuur, moreel verval en onderwijskundige ontwikkeling in een neerwaartse spiraal. De school maakte onder leiding van appellante een positieve ontwikkeling door en men was van mening dat appellante op energieke en ondernemende wijze vorm en inhoud gaf aan haar rol als directeur. De ingreep om de familiecultuur te doorbreken,

het morele verval te keren en onderwijskundige ontwikkelingen voortvarend aan te pakken stuiten onvermijdelijk ook op weerstand. Ongewenste privileges en rechten waren niet langer vanzelfsprekend. Conflictueuze situaties zijn dan onvermijdelijk. De op 3 april 2014 onaangekondigde negatieve beoordeling heeft plaatsgevonden op basis van gevoelens en indrukken. De in juli 2013 afgesproken 360 graden feedback methode is niet gebruikt. De cijfermatige en feitelijke onderbouwing ontbreekt. In een nader gesprek op 15 april 2014 stelde de heer X namens het College van Bestuur vast dat sprake was van een gebrek aan vertrouwen en hij overwoog een audit van de visitatiecommissie. In een gesprek op 7 mei 2014 kwam de heer X tot een andere conclusie. Hij had besloten tot een time out en een tijdelijke waarneming. Op 12 mei 2014 werd de komst van de waarnemend-directeur en de time out van appellante gecommuniceerd in een plenaire bijeenkomst en in een bijeenkomst met het MT. Het MT gaf daarbij aan dat voorkomen moest worden dat appellante bij terugkeer beschadigd zou worden. Na de time out heeft nog een gesprek plaatsgevonden op 11 juni 2014 waarbij ook de coach van appellante aanwezig was. De bevindingen van de waarnemer van appellante zijn daar besproken. Er is geen schriftelijke analyse of advies maar er zou vooral op het gebied van personeelszaken een probleem zijn gesignaleerd. Op 18 juni 2014 werd overeenstemming bereikt dat de time out zou worden verlengd op voorwaarde dat appellante direct na de schoolvakantie aan de slag kon met een verbeterplan. Op 23 juni 2014 vond plotseling een ommekeer plaats in het standpunt van verweerster. Aanleiding zou zijn het opzeggen van het vertrouwen van het MT in appellante als directeur. Deze ommezwaai is zeer opmerkelijk omdat vanaf de datum van indiensttreding in 2007 tot juni 2014 nooit enig signaal is afgegeven dat het MT het vertrouwen niet had of het vertrouwen aan het verliezen was. Er is sprake van een niet transparant proces achter de schermen waarbij geen hoor en wederhoor heeft plaatsgevonden en appellante niet in de gelegenheid is gesteld beschuldigingen te toetsen en te weerleggen. Vervolgens heeft verweerster de formele route gevolgd en de opzeggings- en schorsingsbesluiten genomen.

Verweerster verweert zich als volgt.

Verweerster heeft al het mogelijke gedaan om het functioneren van appellante in positieve zin te veranderen. In de wekelijkse bilaterale gesprekken met de algemeen directeur maar ook in diverse interne en externe coachings- en begeleidingstrajecten zijn de verbeterpunten besproken en er is hard gewerkt aan verbetering. Daarbij zij vermeld dat ook appellante ook de nodige inspanning heeft getoond. Het gewenste resultaat werd echter niet bereikt.

Met name op het aspect onderwijskwaliteit, personeelsbeleid en organisatie scoorde appellante onvoldoende. Dit is niet alleen door de algemeen directeur vastgesteld in het beoordelingsgesprek van 3 april 2014 maar ook door de waarnemer in zijn periode van waarneming. De tekortkomingen in het functioneren van appellante vormden voor het College van Bestuur aanleiding om nader extern onderzoek te laten doen. Daarmee kreeg appellante voorlopig het voordeel van de twijfel. Arbeidsrechtelijk gezien was er op dat moment reeds sprake van een zorgvuldig doorlopen –doch zonder het gewenste resultaat – verbetertraject.

De kentering kwam een week later op 18 juni 2014, toen het MT unaniem het vertrouwen opzegde in appellante. Het College van Bestuur kon toen niet anders dan vaststellen dat het negatieve oordeel over haar functioneren zodanig breed werd gedragen dat voortzetting van de arbeidsrelatie niet langer een optie was. Elk draagvlak was verdwenen.

Gelet op het bovenstaande heeft verweerster op goede gronden kunnen vaststellen dat het dienstverband beëindigd moest worden.

#### **4. De motivering**

##### Het ontslag

Het ontslag van appellante is verleend wegens ongeschiktheid voor de functie van directeur (artikel 9.a.5, aanhef en sub 2 van de cao VO). Volgens verweerster (zie aanvulling op de

opzegging d.d. 29 juli 2014, productie 35 bij het beroepschrift) had zij op goede gronden te weten:

- de bevindingen van de direct leidinggevende van appellante, de heer Y,
- de bevindingen van de waarnemer van appellante, de heer ....., en
- het door het MT van appellante geschetste beeld

vastgesteld dat de leidinggevende kwaliteiten van appellante zodanig tekort schieten dat voortzetting van het dienstverband onwenselijk werd geacht.

De commissie overweegt als volgt.

Appellante trof bij haar aantreden als directeur een moreel verziekte (visie van appellante) maar in ieder geval een ingedutte (visie van verweerster) schoolorganisatie aan. Beide partijen zijn het er over eens dat er een cultuuromslag noodzakelijk was, waardoor het mogelijk zou worden dat het personeel elkaar ging aanspreken op tekortkomingen. Appellante heeft op ondernemende en krachtige wijze een omslag tot stand gebracht, met de volle steun van verweerster. Dat is niet zonder conflicten met een aantal personeelsleden verlopen. Vaststaat dat een tiental personeelsleden de school min of meer conflictueus heeft verlaten. In die periode is appellante positief beoordeeld. Met het vertrek van een aantal medewerkers met wie een conflict was ontstaan, waren de gevolgen voor de verhoudingen op de school naar het oordeel van de commissie niet ipso facto de wereld uit. In een beoordelingsgesprek op 11 juli 2012 werd appellante voorgehouden dat het personeelsbeleid aandacht behoeft, Verweerster heeft appellante hierin met faciliteiten zoals coaching ondersteund. Desondanks werd vooral het door appellante gevoerde personeelsbeleid in een beoordelingsgesprek tussen appellante en de heer Y op 3 april 2014 als onvoldoende beoordeeld en kwam de heer Y tot een negatieve beoordeling van appellante. Dit leidde tussen de heer Y en appellante tot een zodanig verschil van inzicht en tevens tot een zodanig verschil van beleving van de werkelijkheid dat, zoals de commissie ter zitting genoegzaam heeft kunnen vaststellen, samenwerking tussen de heer Y en verweerster onmogelijk moet worden geacht.

Dit betekent echter nog niet dat daarmee de ontslaggrond ongeschiktheid voldoende vast is komen te staan, nu voor het oordeel dat appellante ongeschikt is een grondige onderbouwing aan concrete vaststaande feiten en omstandigheden ontbreekt. Overigens merkt de commissie op dat ook voor verweerster op dat moment de ongeschiktheid nog niet vaststond, nu er nog een verbetertraject zou volgen.

In het kader van dit verbetertraject is appellante op verzoek van verweerster terug getreden ten gunste van een tijdelijk waarnemend directeur. Deze heeft, bij afwezigheid van appellante, als bevinding gerapporteerd dat er twijfels bestonden over de geschiktheid van appellante. Op grond van twijfel of sprake is van ongeschiktheid kan echter geen ontslag op grond van ongeschiktheid volgen, ook niet in samenhang met de hiervoor genoemde mening van de leidinggevende van appellante. Kennelijk was ook bij verweerster toen nog geen sprake van een definitief oordeel; de deur werd nog niet dicht geslagen.

Wat vervolgens voor verweerster het breekpunt was, was de mening van het MT over appellante, geuit tijdens haar afwezigheid. Op dat moment heeft verweerster de overtuiging gekregen dat sprake was van ongeschiktheid en is de ontslagprocedure in werking gesteld. Voor de commissie is het echter nog de vraag of er voldoende redenen waren om tot ongeschiktheid te concluderen. Niet is immers gebleken dat appellante bij het begin van haar (gedwongen) afwezigheid van de school de steun van het MT niet meer genoot. Het is op zich niet vreemd dat, naar mate de afwezigheid van appellante langer duurde, de steun voor haar binnen het MT afnemend was, zeker als wordt ervaren dat het bevoegd gezag niet (volledig) achter appellante stond. Daarbij komt dat de commissie het niet onaannemelijk acht dat de eerder ontstane conflictsituaties nog een zekere doorwerking ten nadele van appellante binnen de schoolorganisatie en met name binnen het MT hebben gehad.

De conclusie van de commissie luidt dat een terugkeer in de functie door appellante welhaast onmogelijk moet worden geacht. Dat echter niet de grond waarop het ontslag is verleend. De commissie komt, in navolging van de waarnemer van appellante op de school, niet verder dan twijfel over de geschiktheid, maar dit is onvoldoende om de aangevoerde ontslaggrond te honoreren.

Het beroep tegen het gegeven ontslag is dan ook gegrond.

De eerste schorsing

De commissie is van oordeel dat het in het belang van de instelling dringend noodzakelijk was dat er een einde kwam aan de bestaande situatie, vooral gelegen in het feit dat er geen samenwerking tussen appellante en haar leidinggevende mogelijk was. Deze patstelling diende te worden doorbroken en de door het bestuur genomen schorsingsmaatregel acht de commissie proportioneel.

Het beroep tegen dit besluit is ongegrond.

De tweede schorsing

Nu tijdens de tweede schorsing sprake was van een voornemen tot opzegging kan alleen al op deze grond dit besluit in stand blijven.

Het beroep tegen dit besluit is daarom eveneens ongegrond.

**5. De beslissing**

De commissie:

verklaart het beroep tegen het ontslag gegrond;  
verklaart de beroepen tegen de schorsingsbesluiten ongegrond.

Deze beslissing is gegeven in Eindhoven op 7 november 2014 door  
mr. H.P.H. van Griensven, voorzitter, mr. L.A.S. Boersen, J.M.J. Godrie, leden, in  
tegenwoordigheid van G.H. Gerritsen, secretaris.