

Ontslag

1. Ontstaan en loop van het geding

Bij brief van 20 april 2010, ingekomen op 21 april 2010, is appellante in beroep gekomen van een beslissing van verweerster, haar medegedeeld bij aangetekende brief van 10 maart 2010, tot beëindiging van haar dienstverband per 1 augustus 2010. Van de gemachtigde van verweerster is een verweerschrift ontvangen. Beide partijen hebben producties in het geding gebracht. Op 11 juni 2010 heeft ten overstaan van de commissie te Eindhoven de mondelinge behandeling plaatsgevonden. Beide partijen waren aanwezig, verweerster vertegenwoordigd door de heer, rector van het College en de heer, hoofd P&O. Zij werden bijgestaan door de gemachtigde van verweerster, die een pleitnota heeft overgelegd.

2. De feiten

Appellante is op 1 mei 2008 in dienst getreden van het College in de functie van roostermaker. Daarvoor had zij vanaf 23 april 2007 gewerkt bij het Maaswaalcollege, een school die ook deel uitmaakt van verweerster,

Bij brief van 10 maart 2010 heeft verweerster de arbeidsovereenkomst met appellante opgezegd. In deze brief worden de gronden voor de opzegging als volgt weergegeven:

“De opzegging van uw dienstverband berust op artikel 9.1.5 lid i van de CAO-VO 2008-2010 en stoelt op de conclusies uit het evaluatierapport en aanbevelingen m.b.t. de problematiek rondom het inrichten van het rooster en daarmee samenhangende werkzaamheden op deze school en uw rol daarin. U heeft kennis genomen van de inhoud (de conclusies uit) het evaluatierapport en de aanbevelingen. In een gesprek dat ik enkele weken geleden met u heb gevoerd over het genoemde evaluatierapport, ben ik uitvoerig ingegaan op de daarin opgenomen conclusies en aanbevelingen met betrekking tot onder andere het slechte functioneren van en het minimale draagvlak voor de huidige roostermakers op deze school met als gevolg de noodzaak om over te gaan tot het aantrekken van nieuwe roostermakers en het beëindigen van uw dienstverband.”

Aan deze brief ging het navolgende vooraf.

Op het College waren drie roostermakers werkzaam. Naast appellante waren dit mevrouw en de heer, Zij waren werkzaam onder leiding van mevrouw, Er waren communicatieproblemen, onder meer tussen de roostermakers onderling en er waren ook, na invoering van een nieuw roosterprogramma, technische problemen. Per aanvang van het nieuwe schooljaar 2009-2010 ontstonden problemen met het rooster, die aanleiding gaven tot een perspublicatie.

Naar aanleiding van de terugkerende roosterproblemen heeft de heer, die in december 2008 was aangetreden als rector, een notitie geschreven geheten : “Evaluatie rooster”, gedateerd 18 oktober 2009.

Een van de conclusies van de evaluatie was dat de school een nieuwe, fulltime roostermaker moest aanstellen. Vastgesteld werd dat geen van de roostermakers over alle noodzakelijke competenties voor die functie beschikte. Aanbevolen werd dat er niet in totaal drie maar slechts twee roostermakers werkzaam zouden zijn. Verder werd aanbevolen dat alle “huidige” roostermakers konden reflecteren op de functie roostermaker onderbouw of dagroostermaker hoofdvestiging.

De heer heeft bij brief d.d. 11 november 2009 (zie bijlage 4 van het beroepschrift; ten onrechte is deze brief gedateerd op 11 oktober 2009) aan de voorzitter van de MR het evaluatierapport aangeboden. In de brief maakt hij melding dat op maandag 9 november 2009 de directie op grond van die evaluatie een aantal besluiten heeft genomen ten aanzien van het rooster welke besluiten, omdat die tevens een reorganisatie van het proces en herbezetting van de roosterkamer betroffen, instemming benodigden van de MR. In deze brief wordt vermeld dat op de hoofdvestiging één hoog gekwalificeerde roostermaker zou komen, die eindverantwoordelijk zou worden voor alle roosters binnen de school. De vervanging van de hoofdvroostermaker zou in overleg met de nieuwe hoofdvroostermaker worden gerealiseerd. De directie zou daarbij op zoek gaan naar een gekwalificeerde medewerker met een onderwijskundige achtergrond. Het onderbouwrooster zou worden losgekoppeld van de hoofdvestiging; daar zou een roostermaker komen op locatie. Medegedeeld wordt ook dat appellante per 1 augustus 2010 een taak als docent wiskunde ambieerde en in verband daarmee de school zou verlaten ingaande die datum. Het tijdelijk dienstverband met de heer zou niet worden verlengd. Mevrouw zou ingezet worden als roostermaker onderbouw.

Kopie van deze brief werd aan appellante gezonden, die daartegen heeft geprotesteerd en onder meer heeft opgemerkt dat de mededeling dat zij de school per 1 augustus 2010 zou verlaten onjuist was.

Bij brief van 27 januari 2010 heeft verweerster aan appellante het voornemen kenbaar gemaakt tot opzegging van de arbeidsovereenkomst per 1 augustus 2010, met mededeling dat deze opzegging stoelt op de conclusies uit het eerder aangehaalde evaluatierapport en aanbevelingen met betrekking tot het inrichten van het rooster en daarmee samenhangende werkzaamheden voor de school.

In februari 2010 heeft verweerster appellante geschorst voor vier weken, welke schorsing vervolgens is verlengd. Van deze schorsingsbesluiten is appellante niet in beroep gekomen.

3. De standpunten van partijen

Als gronden voor het ontslag voert verweerster het navolgende aan.

Op 10 maart 2010 heeft zij het besluit genomen over te gaan tot beëindiging van het dienstverband met appellante. Van verweerster kon vanwege gewichtige redenen redelijkerwijs niet meer verwacht worden het dienstverband voort te zetten. De gewichtige problemen bestonden uit de roosterproblemen en de rol van appellante hierin. Ook was de relatie tussen appellante en haar collega's, in bijzonder mevrouw, vanaf maart 2009 onhoudbaar geworden. Bemiddeling door een coach had niet het gewenste effect gehad.

In oktober 2009 zijn de roosterproblemen met alle betrokkenen geëvalueerd. Uit het evaluatierapport bleek dat ingrijpende maatregelen noodzakelijk waren, ook in de personele bezetting. Een van die maatregelen was het beëindigen van het dienstverband met appellante. Om geen onnodige schade toe te brengen aan haar reputatie is in het verslag opgenomen dat zij op eigen initiatief de school zou verlaten in verband met haar ambitie als docent wiskunde te gaan werken. Vervolgens heeft zij niet zelf het initiatief genomen tot beëindiging, zodat de school uiteindelijk, na een schorsing, de knoop heeft doorgehakt.

Hoewel begrip bestaat voor het feit dat appellante geen eenvoudige start heeft gehad –hetgeen onder andere te maken had met het overlijden van de meest ervaren roostermaker- en als collega kreeg mevrouw, een zittende roostermaker met wie zij niet goed kon samenwerken, is het besluit om over te gaan tot beëindiging van het dienstverband genomen wegens onvoldoende functioneren van appellante, meer in het bijzonder haar wijze van communiceren en samenwerken.

Op de stellingen van appellante zal hierna, voorzover nodig, worden ingegaan.

4. De motivering

Verweerster heeft in de brief van 27 januari 2010, waarin zij het voornemen tot het opzeggen van de arbeidsovereenkomst kenbaar maakte, aan appellante medegedeeld dat (het voornemen tot) de opzegging stoelde op de conclusies uit het evaluatierapport en de (daarin opgenomen) aanbevelingen met betrekking tot het inrichten van het rooster.

De commissie is van oordeel dat dit voornemen niet kan worden gestoeld op de conclusies en aanbevelingen uit dit evaluatierapport. Weliswaar blijkt uit dit rapport van grote problemen, maar uit het rapport kan niet worden herleid dat appellante onvoldoende functioneerde. Evenmin blijkt uit het rapport dat verstoorde relaties, vooral de relatie van appellante met collega, tot ontslag noopte. In de conclusies en aanbevelingen van het evaluatierapport wordt juist uitdrukkelijk vermeld dat alle "huidige" roostermakers kunnen reflecteren op de functie roostermaker-onderbouw of dagroostermaker hoofdvestiging. Deze gelegenheid is niet aan appellante geboden; in plaats daarvan heeft de directie van verweerster op maandag 9 november 2009, zonder nader overleg met appellante, een aantal besluiten genomen ten aanzien van het rooster, waartoe onder meer behoorde het besluit om de arbeidsovereenkomst met appellante per 1 augustus 2010 te beëindigen. Verweerster heeft dit besluit kenbaar gemaakt bij een brief aan de MR van de school, gedateerd 11 oktober 2009, kennelijk verzonden op 11 november 2009, met een kopie aan appellante.

Deze gang van zaken betekent dat de in de voornemenbrief aangevoerde gronden, waarop in de ontslagbrief van 10 maart 2010 wordt voortgebouwd, het ontslag niet kunnen dragen. Alleen al om deze reden kan het bestreden besluit niet in stand blijven.

Daarbij komt nog het volgende.

Ter zitting is komen vast te staan dat appellante niet heeft gedysfunctioneerd. Zij was, naar zeggen van verweerster, de beste roostermaker van de school. Appellante zou wel problemen hebben met communicatie. In het verweerschrift wordt dan vooral genoemd haar communicatie met haar collega Inderdaad zijn er problemen geweest en is er, medio 2009, een coachingstraject geweest, maar uit het overgelegde verslag daarvan, gedateerd 24 juli 2009, wordt vermeld dat de onderlinge relatie weliswaar in het verleden schade heeft opgelopen en dat de verstoring van de relatie niet zomaar hersteld is, maar dat beiden bereid zijn om functioneel samen te werken. Uit de rapportage valt niet op te maken, dat de verstoring tot onmogelijkheid van samenwerking heeft geleid en of de verstoring in overwegende mate aan appellante is te wijten.

Verder zou, sedert het verschijnen van het evaluatierapport, sprake zijn van een verstoring van de relatie tussen appellante en de directeur van de school. Dat is naar het oordeel van de commissie niet onverklaarbaar, zeker nu in de aanbiedingsbrief van dit rapport zonder enig overleg met appellante de (onjuiste) mededeling wordt gedaan dat zij wegens haar ambitie om docent wiskunde te worden de school per 1 augustus 2010 zou verlaten. De commissie neemt aan dat dit met de beste bedoelingen is geschreven, maar daarover had tevoren wel communicatie met appellante moeten plaatsvinden.

Ten aanzien van de communicatie met de docenten over het rooster heeft appellante ter zitting onweersproken gesteld dat deze communicatie bij anderen dan de roostermakers behoort te liggen. Bovendien merkt de commissie op dat als de organisatie van het werk van de roostermakers en de roosters onvoldoende waren, communicatie met betrekking tot het rooster alleen al daardoor als zeer problematisch moet worden aangemerkt.

Ten slotte valt op te merken dat appellante nimmer de gelegenheid heeft gehad tot een functionerings- of een beoordelingsgesprek, hetgeen een extra belemmering vormt het ontslag als redelijk aan te merken.

Het voorgaande brengt mee, dat het beroep gegrond is.

5. De beslissing

De Commissie voornoemd:

Verklaart het beroep gegrond.

Deze beslissing is gegeven in Eindhoven op 11 juni 2010 door mr. H.P.H. van Griensven, voorzitter, mr. A.A.M. Mollee, mr. drs. W.G.A.M. Veugelers, W. Stoop en F.A.J. van Moorsel, leden, in tegenwoordigheid van G.H. Gerritsen, secretaris.