

Ontslag wegens plichtsverzuim

I. De loop van het geding

Appellant is op 8 maart 2002 in beroep gekomen door indiening van een beroepschrift met bijlagen, bij de Commissie ingekomen op 11 maart 2002.

Verweerder heeft op 27 maart 2002 een verweerschrift ingediend bij de Commissie.

De mondelinge behandeling heeft plaatsgevonden te Eindhoven op 15 mei 2002. Aangezien een lid van de Commissie gekozen door de besturen verhinderd was aan de behandeling deel te nemen heeft het jongste in leeftijd zijnde lid gekozen door de vakorganisaties niet aan de stemming in raadkamer deelgenomen.

Ter zitting zijn verschenen appellant, bijgestaan door zijn gemachtigde, en verweerder in de persoon van de heren, lid van het college van bestuur,, hoofd dienst personeel, bijgestaan door zijn gemachtigde.

Partijen hebben hun respectieve standpunten nader toegelicht en vragen van de Commissie beantwoord.

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

II. De feiten

Appellant is volgens de schriftelijke arbeidsovereenkomst, door partijen getekend op 16 juni 1999, in dienst van verweerder als docent. De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor onbepaalde tijd met een betrekkingssomvang van 0,5868. Op de arbeidsovereenkomst is van toepassing de CAO-BVE 1998-1999.

Bij aangetekend schrijven van 31 januari 2002 is appellant door het college van bestuur het volgende bericht.

Het college van bestuur van het Graafschap College heeft, refererend aan de brief van d.d. 21 december 2001, besloten u met in achtneming van de wettelijke opzegtermijn primair op grond van artikel H 54 lid a van de CAO-8VE en subsidiair op grond van artikel H 54 lid b van de CAO-8VE per 1 juni 2002 te ontslaan.

Ter onderbouwing van het ontslag en als reactie op uw verweer, zoals dit in de brief van 16 januari 2002 door het advocatenkantoor is verwoord, deel ik u mee dat het college van bestuur intern de door u gestelde 'subjectieve mening' van ondergetekende heeft getoetst aan de feitelijke situatie. Hiervoor heeft het college van bestuur voormalige en huidige leidinggevenden van u verzocht, het aan u verstrekte dossier te herbevestigen door nogmaals hun visie op uw functioneren als docent te willen geven. Deze contacten hebben de visie van het college van bestuur niet doen veranderen. Aan de hand van het dossier is het onderstaande overzicht opgesteld met betrekking tot het (vele malen) gesignaleerd plichtsverzuim en het niet nakomen van met u gemaakte afspraken.

Op grond van de hoofdtaken van uw functie van docent is dit overzicht opgesteld.

1. Lesgevende en begeleidende taak

In de notities en de klachten van deelnemers van oktober / november 1997, 3 december 1997, februari 1998, 18 en 19 mei 2000 en 16 januari 2002 die met u zijn besproken, blijkt dat u uw reguliere taken als docent niet conform uw functiebeschrijving invult. De lesvoorbereiding, de verzorging van de (praktijk)lessen en de begeleiding van deelnemers worden door u verwaarloosd. Als docent houdt u zich niet aan de lesstof, u behandelt de lesstof onvoldoende en de begeleiding van de deelnemers is onvoldoende. Deelnemers klagen over uw taakopvatting en plichtsverzuim als docent.

2. Beroepspraktijkvorming

Als docent is één van uw hoofdtaken het onderhouden van contacten met beroepspraktijkplaatsen in de branche en het begeleiden van deelnemers. Deze beroepspraktijkplaatsen zijn van essentieel belang voor de deelnemers die een beroepsbegeleidende leerweg volgen. Deze deelnemers hebben een leerarbeidsovereenkomst en dienen door de praktijkdocent van het College te worden begeleid. Uit de verslagen en de memo's van december 1997, 2 juni 1999, november 1999, mei 2000, 16 januari 2002 blijkt dat u buiten de normale procedures van het onderwijsteam horeca van het College afspraken heeft gemaakt met beroepspraktijkplaatsen en deelnemers, die buiten de wettelijke kaders en uw bevoegdheid als docent vallen. Het plaatsen van deelnemers in niet erkende leerbedrijven, het niet ingepland bezoeken van beroepspraktijkplaatsen en het niet of inadequaat verzorgen van de verslaglegging met betrekking tot de beroepspraktijkvorming, onderstreept dat u meerdere malen gemaakte afspraken en verplichtingen als docent niet bent nagekomen.

Voor de collega docenten, de deelnemers, de horeca-praktijkplaatsen en voor de werkgever brengt uw structurele plichtsverzuim op het terrein van de beroepspraktijkvorming schade toe aan het onderwijsteam horeca en de goede naam van de instelling.

3. Het vervaardigen van lesmateriaal en toetsing en examinering

Uit de verslagen en notities van september / oktober 1998, februari / maart 1999, januari 2000, 9 januari 2002 blijkt dat u reguliere taken op dit terrein alsmede afspraken en verplichtingen die u als docent heeft, bij herhaling niet invult of niet bent nagekomen.

Het college van bestuur wenst te onderstrepen dat uw plichtsverzuim langere tijd met de mantel der liefde bedekt is gebleven. Meerdere collega's en leidinggevenden hebben al dan niet opgetekend aangegeven dat zij u ondersteuning en begeleiding hebben aangeboden bij het verrichten van uw reguliere takenpakket. Dit past binnen de cultuur van een onderwijsorganisatie als het College. Uit uw verweerschrift blijkt op geen enkele wijze dat u erkent steken te hebben laten vallen, terwijl collega's en leidinggevenden u ondersteuning en begeleiding hebben aangeboden. Voor zover zou blijken dat uw handelingen geen plichtsverzuim zouden opleveren, bent u onbekwaam of ongeschikt voor het uitoefenen van uw functie van docent. Het door het College- proberen bij te sturen van uw functioneren heeft niet geleid tot het gewenste resultaat.

Ik wens nadrukkelijk op te merken dat ik als lid van het college van bestuur met de portefeuille personele zaken, de afgelopen jaren meerdere indringende gesprekken met u heb gevoerd over de weergegeven klachten. In dit kader heeft u steeds toegezegd dat u zich alsnog aan de binnen onze instelling geldende kaders en afspraken zult houden. In het schooljaar 2000/2001 heb ik u meegedeeld dat ik, indien er zich weer klachten mochten voordoen, disciplinaire maatregelen zou nemen, waarbij ontslag voor de hand zou liggen.

De eindconclusie van het college van bestuur is dat u zich als docent gedurende een langere periode schuldig heeft gemaakt aan plichtsverzuim, bestaande uit het meerdere malen overtreden van geldende voorschriften, het niet nakomen van geldende verplichtingen alsmede het nalaten van hetgeen bij een normale uitoefening van uw functie als docent behoort, en zo toch zou blijken dat voornoemde feiten en omstandigheden geen plichtsverzuim opleveren, bent u onbekwaam en ongeschikt voor uw functie bij het College.

Op grond van bovenstaande feiten schorst het college van bestuur u met ingang van 1 februari 2002 op grond van artikel H 41 CAO-BVE.

Tegen deze besluiten tot schorsing en ontslag is appelland in beroep gekomen.

III. De gronden van het beroep

1

Appelland is inmiddels ruim 20 jaar als bevoegd docent werkzaam binnen het vakonderwijs. Naast zijn dienstverband voor 17 lesuren bij het College is hij ook nog 10 lesuren per week werkzaam op de beroepsonderwijsinstelling te Ten aanzien van het functioneren van appelland op zijn nimmer op en/of aanmerkingen gemaakt, integendeel.

2

Daar waar de werkzaamheden van appelland binnen zijn dienstverband bij gelijk dan wel nagenoeg gelijk zijn aan de werkzaamheden van appelland binnen het College terwijl er op het functioneren van appelland binnen geen op- of aanmerkingen zijn, kan het niet anders zijn dan dat de door het College thans opgevoerde ontslaggronden, te weten plichtsverzuim/onbekwaamheid of ongeschiktheid voor de uitvoering van de functie onjuist zijn.

3.

Appelland merkt voorts op dat het College haar besluit tot ontslag van appelland volledig baseert op de hierbij overgelegde "vertrouwelijke gespreksnotities over het functioneren van de heer". Deze "vertrouwelijke gespreksnotities" hebben in het kader van het dienstverband van appelland echter geen enkele status. Het zijn kennelijk niets anders dan (achteraf) uitgewerkte aantekeningen van zaken die kennelijk binnen de organisatie aan de heer op enig moment zijn gegeven. Inhoudelijk werd óp deze vertrouwelijke gespreksnotities tijdens de raadsman van appelland reeds gereageerd in diens brief van 16 januari 2002, welke brief is overgelegd. Ondanks hetgeen naar aanleiding van deze brief in de ontslagbrief van 31 januari jl. wordt opgemerkt, staat appelland nog immer volledig achter hetgeen naar aanleiding van de notities is opgemerkt in de brief van 16 januari jl. De inhoud daarvan gelieve ten deze dan ook als overgenomen te worden beschouwd.

4

In de ontslagbrief van 31 januari 2002 wordt onder punt 1 ten aanzien van de lesgevende en begeleidende taak van appellandt opgemerkt dat appellandt zijn reguliere taken als docent niet conform zijn functiebeschrijving invult. Het is appellandt echter niet duidelijk op welke "functiebeschrijving" ten deze wordt bedoeld. Appellandt heeft nimmer een uitgewerkte functie- dan wel taakbeschrijving ontvangen. Appellandt betwist ten stelligste dat zijn lesvoorbereiding, de verzorging van de praktijklessen en de begeleiding van de deelnemers door hem zouden worden verwaarloosd even zoals door hem de verwijten worden betwist als zou hij zich niet houden aan de lesstof, de stof onvoldoende behandelen en de deelnemers onvoldoende begeleiden. Dat er in een reeks van jaren een enkele keer door een leerling wordt geklaagd rechtvaardigt naar het oordeel van appellandt niet een conclusie dat appellandt zich zou schuldig maken aan plichtsverzuim als docent

5

Ter onderbouwing van de betreffende stelling wordt verwezen naar notities en klachten van deelnemers van oktober/november 1997, 3 december 1997, februari 1998, 18 en 19 mei 2000 en 16 januari 2002. Appellandt merkt op dat notities en/of klachten van 16 januari 2002 hem volstrekt onbekend zijn. De "klacht" van 3 december 1997 ziet appellandt thans voor het eerst en is, in ieder geval voor zover appellandt zich kan herinneren, nimmer met hem besproken. De "klachten" van 18 mei zijn wel door de heer met appellandt besproken en weerlegt c.q. opgelost.

6.

Wat betreft het op schrift gestelde door de heer merkt appellandt op dat hij dit stuk voor het eerst ziet. Appellandt wenst uitdrukkelijk te verwijzen naar het slot van de betreffende productie, waarin van de zijde van appellandt is aangegeven dat er van de zijde van collega's van appellandt opmerkingen naar buiten worden gebracht als zou men appellandt er wel even uitwerken. Er is appellandt toegezegd dat dit uitgezocht zou worden en dat dit door de heer hoog opgenomen zou worden. Echter, bij deze opmerking is het gebleven. Er is niets uitgezocht en er is verder niets mee gedaan, althans aan appellandt is ter zake nimmer iets kenbaar gemaakt.

7.

De in de ontslagbrief onder punt 2 geuite verwijten aan het adres van appellandt met betrekking tot vermeend tekortschieten zijnerzijds ten aanzien van zijn taken in het kader van de beroepspraktijkvorming, merkt appellandt op dat hij de betreffende verwijten volstrekt niet kan plaatsen. Het verwijt is dat appellandt buiten de normale procedures van het onderwijsteam horeca om afspraken zou hebben gemaakt met beroepspraktijkplaatsen en deelnemers, buiten het wettelijk kader en buiten zijn bevoegdheid. Ter zake deze verwijten kan appellandt evenwel niets terugvinden in de aangehaalde "verslagen en memo's" die worden genoemd. Het enige stuk dat appellandt in dit kader kan plaatsen is de overgelegde fax waarin de heer aan mevrouw meldt dat appellandt eigenmachtig bedrijven zou bezoeken en zelfs met leerlingen naar bedrijven toe zou gaan om een werkplek te werven. Appellandt is zich echter ter zake van geen kwaad bewust, integendeel. Uitdrukkelijk was appellandt door de decaan van het College gevraagd om voor een bepaalde specifieke leerling, die zou gaan stoppen met de opleiding, een oplossing te zoeken en een werkplek. Indien er dan ook door appellandt procedures en regels zijn overtreden,

dan dient het verwijt ter zake niet op het bord van Appellandt neergelegd te worden doch bij de betreffende decaan die appellandt uitdrukkelijk om zijn medewerking en inzet ter zake had gevraagd. Juist uit het feit dat appellandt aan het verzoek van de heer heeft voldaan, blijkt wel dat appellandt zich wel degelijk volledig voor zijn werk inzet en zijn taak als vakleerkracht op het beroepsonderwijs serieus neemt.

8.

Van de onder punt 2 van de ontslagbrief aan het adres van appellandt gemaakte verwijten blijft gezien het vorenstaande dan ook weinig of niets over. Het gaat dan ook volstrekt niet aan appellandt structureel plichtsverzuim op het terrein van de beroepspraktijkvorming te verwijten.

9.

Tenslotte wordt onder punt 3 van de ontslagbrief gesteld dat appellandt zijn reguliere taken op het vlak van vervaardigen van lesmateriaal, toetsing en examinering bij herhaling niet zou hebben ingevuld dan wel niet zou zijn nagekomen. Hoewel het in alle jaren van het dienstverband van appellandt wel eens is voorgekomen dat hij met de vervaardiging van het lesmateriaal en toetsen aan de late kant was, merkt appellandt op dat ook dit absoluut niet gekwalificeerd kan en mag worden als plichtsverzuim. Appellandt merkt op dat, anders dan in de ontslagbrief wordt gesuggereerd, hij ter zake ook steeds volledig alleen heeft gestaan en door collega's geïsoleerd is geworden.

10.

De stelling dat meerdere leidinggevendenden zouden hebben aangeboden appellandt te ondersteunen en te begeleiden bij het verrichten van zijn reguliere takenpakket, wordt absoluut niet door appellandt

onderschreven. In ieder geval heeft er nimmer enige begeleiding dan wel ondersteuning plaatsgevonden.

11.

Het is pertinent onjuist dat appellant niet zou erkennen dat hij in zijn meer dan 10-jarig dienstverband bij het College wel eens een steekje heeft laten vallen. Overal waar wordt gewerkt, worden fouten gemaakt en zulks is bij appellant niet anders als bij alle anderen binnen het College werkzaam. Indien er binnen het College een cultuur zou zijn zoals wordt gesuggereerd van hulpvaardigheid en ondersteuning, dan merkt appellant ter zake op dat hij daarvan in ieder geval nimmer iets heeft gemerkt. Integendeel, men wilde appellant er uit werken. Of de heer dit hoog heeft opgenomen zoals hij stelt, weet appellant uiteraard niet. Wel weet appellant dat er vervolgens niets mee gedaan is, althans naar appellant toe is daarover nimmer meer iets gecommuniceerd.

12

In de ontslagbrief wordt vervolgens gesteld dat, mocht het handelen van appellant geen "plichtsverzuim" opleveren, in ieder geval wel zou vaststaan dat hij onbekwaam of ongeschikt is voor het uitoefenen van zijn functie. Deze redenering ontgaat appellant ten enenmale. Onder het begrip plichtsverzuim is naar het oordeel van appellant iets geheel anders te verstaan dan onder het begrip onbekwaam of ongeschikt.

13

Terwijl in de ontslagbrief appellant een scala van verwijten voorgeschoteld krijgt en hem wordt verweten dat hij in zijn taakvervulling tekort is geschoten, moet worden geconcludeerd dat het College zelf in haar hoedanigheid van werkgeefster het met haar taakinvulling en taakopvatting niet te nauw neemt.

14

Immers, hoewel in de ontslagbrief uitdrukkelijk wordt gesteld dat meerdere malen zou zijn getracht bij te sturen in het functioneren van appellant, wordt dit op geen enkele wijze onderbouwd. Dit terwijl in de CAO zeer nadrukkelijk is geregeld dat het College als werkgever de verplichting heeft regelingen te treffen en uit te voeren waarin procedures voor het houden van functioneringsgesprekken en beoordelingen zijn vastgelegd.

15

Appellant is inmiddels meer dan 10 jaar werkzaam bij het College. Functioneringsgesprekken in de zin van hoofdstuk E van de CAO hebben nimmer plaatsgevonden. Evenmin kent appellant schriftelijke beoordelingen, laat staan dat hem ooit "verbeterpunten" zijn voorgehouden waarop nadien is teruggekomen, etc., etc. De hele ontslagprocedure, zo moet appellant constateren, wordt volstrekt in strijd met de zorgvuldigheid die het College als goed werkgever betaamt en volstrekt in strijd met de verplichtingen die op het College als werkgever rusten, gebaseerd op persoonlijke notities van al dan niet gehouden vluchtige gesprekjes zonder enige status, waarop appellant zich niet of nauwelijks kan verweren .

16.

Tekenend voor het vorenstaande is bijvoorbeeld de in de ontslagbrief opgenomen opmerking van de heer "in het schooljaar 2000/2001 heb ik u medegedeeld dat ik, indien er zich weer klachten mochten voordoen, disciplinaire maatregelen zou nemen, waarbij ontslag voor de hand zou liggen." Appellant betwist ten stelligste dat hem een dergelijke mededeling/waarschuwing door de heer Vriezen is gegeven. Het is appellant dan ook een raadsel wanneer die mededeling aan hem zou zijn gedaan.

17

De eerste keer dat van de zijde van de werkgever het woord ontslag in de mond is genomen, is geweest in november 2001, naar aanleiding waarvan de overgelegde brief van de heer is gevolgd.

18

Opvallend is het overigens dat in het vertrouwelijke memo van de heer, hoofd dienst personeel het advies om zonder dat er een volgens de CAO voorgeschreven personeelsbeoordeling heeft plaatsgevonden thans reeds over te gaan tot ontslagaanzegging wordt gebaseerd op de volstrekt onjuiste opmerking van de zijde van de heer dat in een laatste gesprek in 2000 (welk gesprek, wanneer en naar aanleiding waarvan blijft onduidelijk) aan appellant al zou zijn aangezegd dat er bij een volgende "klacht" een ontslagprocedure zou worden ingezet .

19

Appellant is dan ook van oordeel dat, zo er al sprake zou zijn van tekortkomingen in zijn functioneren, van het College als werkgever dan toch in ieder geval had mogen verwachten dat het op professionele wijze en zoals een goed werkgever betaamt, zulks met appellant zou hebben besproken in reguliere gestructureerde

functioneringsgesprekken, waarbij dan ook gezamenlijk zou kunnen worden getracht te zoeken naar mogelijkheden ter verbetering, etc., etc.

20

Concluderend is appellant dan ook van oordeel dat de opzegging van zijn dienstverband op grond van plichtsverzuim dan wel onbekwaamheid c.q. ongeschiktheid onterecht is en niet voldoet aan de eisen van zorgvuldigheid. appellant kan zich daarbij niet aan de indruk onttrekken dat de onderhavige ontslagaanzegging het resultaat is van een vooropgezette actie van een of meerdere van zijn collega's om "hem er wel even uit te werken" waarover nota bene in mei 2000 reeds met de heer is gesproken. Daarbij is het des te opvallender dat het besluit tot ontslagaanzegging kennelijk wordt genomen naar aanleiding van de brief gedateerd 29 oktober 2001 van appellant aan de heren en, sectordirecteur, naar aanleiding van een eerder gesprek dat hij heeft gehad met de heer en waarin hem werd verzocht op schrift te zetten wat hem dwars zat. Nadat hij dit had gedaan wordt vervolgens ineens een ontslagprocedure in gang gezet.

IV. Het oordeel van de Commissie

Verweerster heeft appellant ontslagen primair op grond van artikel H-54, CAO-BVE aanhef en sub a, terzake van plichtsverzuim en subsidiair op grond van artikel H-54, aanhef en sub b, CAO-BVE terzake van onbekwaamheid of ongeschiktheid van appellant voor de door hem uitgeoefende functie of voor de regelmatige vervulling daarvan, anders dan op grond van ziels- of lichaamsgebreken. Bovendien heeft verweerster appellant geschorst op grond van artikel H-41 CAO-BVE terzake van plichtsverzuim. Zo luiden namelijk de door verweerster aangehaalde artikelen uit de CAO.

De Commissie verwijst naar artikel H-42 CAO-BVE, luidende:

onder plichtsverzuim wordt verstaan het overtreden van de voor de werknemer geldende voorschriften, het niet nakomen van voor hem geldende verplichtingen, alsmede het doen of nalaten van datgene dat de werknemer bij een goede uitoefening van zijn functie behoort na te laten of te doen.

Voorts verwijst de Commissie naar artikel A-16 CAO-BVE, waarin aangegeven is wat onder functie verstaan moet worden te weten: *het samenstel van werkzaamheden dat door de werknemer krachtens zijn arbeidsovereenkomst moet worden verricht zoals neergelegd in het functieboek van de instelling.*

Onder functieboek moet volgens artikel A-16b CAO-BVE worden verstaan: *het document van de instelling waarin voor elke in het formatieplan genoemde functie de beschrijving en waardering is opgenomen.*

Verweerster heeft ter zitting geen functieboek kunnen tonen als hierboven aangegeven.

Verweerster heeft ter zitting aangevoerd dat zij wel heeft een regeling waarin de procedures voor het voeren van functioneringsgesprekken met werknemers en voor het beoordelen zijn vastgelegd (artikel E-4 CAO-BVE), doch heeft zowel in haar verweerschrift als ter zitting moeten erkennen dat met appellant nimmer functioneringsgesprekken of beoordelingen hebben plaatsgevonden.

Aan beoordelingen kunnen rechtspositionele gevolgen verbonden worden (artikel E-6 CAO-BVE).

Verweerster voert aan dat appellant ernstig tekort geschoten in zijn functievervulling dan wel sprake is van plichtsverzuim. Nu er geen beoordelingen van appellant hebben plaatsgevonden heeft verweerster niet gestreefd naar optimale duidelijkheid voor appellant. Tijdens de functievervulling heeft appellant er recht op dat in beoordelingen wordt aangegeven waarin hij in ernstige mate tekort schiet. Hij heeft dan de mogelijkheid tot zelfcorrectie. Ook wordt de Commissie in een moeilijke positie geplaatst. De Commissie dient de door verweerster aangevoerde feiten en gedragingen te kunnen controleren, hetgeen zonder op de juiste wijze vastgestelde beoordelingen ten zeerste wordt bemoeilijkt. Ook de verdediging van appellant wordt zodoende een schier onmogelijke taak opgelegd.

Door verweerster is aangevoerd dat door het lid van het college van bestuur met personeel in portefeuille vier maal met appellant een correctiegesprek is gevoerd. Wat de status van deze gesprekken ook mogen zijn van enige verslaglegging met wederzijdse instemming is de Commissie niet gebleken, zodat deze ook geen toetsingskader kunnen opleveren.

Er is met appellant een supervisie traject afgesproken, waarbij een externe supervisor behulpzaam zou zijn. Dit heeft geresulteerd in een drietal gesprekken waarna appellant het zou hebben afgebroken. Verder is er geen vervolg aan gegeven. Er zou geconstateerd zijn dat deze supervisie op geen enkele wijze heeft bijgedragen tot een verbetering van het functioneren van appellant. Ook hier

is geen sprake van een schriftelijke verslaglegging. Bovendien heeft een bespreking van de conclusie met appellant niet plaatsgevonden. Overigens is de Commissie van oordeel dat op verweerster de verplichting rust alles in het werk te stellen dat de supervisie voortgang had kunnen vinden.

Appellant is door zijn opeenvolgende (plaatsvervangend) sectordirecteuren diverse malen gewezen op onvolkomenheden. Daarvan zijn korte aantekeningen gemaakt en deze zijn gemeld aan het lid van het college van bestuur met personeel in zijn portefeuille. Deze aantekeningen strekken zich over jaren uit. Ook de inhoud van deze aantekeningen levert de Commissie geen juridisch relevant toetsingskader op, nu deze niet zijn opgenomen in daarvoor bij uitstek geëigende instrumenten als met voldoende procedurele waarborgen omklede beoordelingen van appellant. Nu blijven het eenzijdige aantekeningen, te summier om ter zitting voldoende te bespreken.

Nu de Commissie niet in staat is de aan appellant verweten feiten en gedragingen op waarheidsgehalte te onderzoeken, moet de Commissie de conclusie trekken dat het beroep van appellant tegen zijn ontslag en schorsing gegrond moet worden bevonden.

Wel is de Commissie uit de bijlagen en het verhandelde ter zitting gebleken dat er sprake is van een vertrouwenscrisis tussen appellant enerzijds en het college van bestuur en docenten anderzijds. Dit zal op de instelling de nodige spanningen geven. Dit is echter voor de Commissie geen reden tot een andersluidend oordeel te komen. Wel zou dit mogelijk een reden kunnen zijn voor de rechter de arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens gewichtige redenen.

V. Beslissing

De Commissie van Beroep voor het Confessioneel Middelbaar Beroepsonderwijs,

Rechtdoende:

Verklaart het beroep gegrond.

Deze beslissing is genomen te Eindhoven op 15 mei 2002 door mr. A.F.M. Schrickx, voorzitter, G. Deijs, C.B.M. Evers en mr. A.A.S.M. Aerden, leden, in tegenwoordigheid van mr H.P.G. van Eupen, secretaris, waarbij het lid G. Deijs zich van stemming heeft onthouden.