

## **Ontslag wegens gewichtige omstandigheden**

### **1. Ontstaan en loop van het geding**

Bij brief van 18 oktober 2013, door de Commissie op 19 oktober 2013 ontvangen, heeft appellante beroep ingesteld tegen het besluit van verweerster van 10 september 2013 om haar te ontslaan per 1 januari 2014 wegens ongeschiktheid voor haar functie anders dan uit hoofde van ziekte of gebrek (artikel 3.8 lid 2 CAO PO) alsmede op overige zwaarwegende gronden (artikel 3.8 lid 7 CAO PO), nader aangeduid als een verstoorde arbeidsrelatie als gevolg van onverenigbaarheid van karakters.

Bij brief van 1 november 2013 heeft mr. Aarts de gronden van het beroep nader aangevuld. Van verweerster is een verweerschrift ontvangen. Beide partijen hebben producties in het geding gebracht.

Op 18 december 2013 is het beroep ten overstaan van de Commissie te Utrecht mondeling behandeld. Appellante was daarbij aanwezig, vergezeld van haar gemachtigde. Namens verweerster was daarbij aanwezig drs. ...., lid van de algemene directie, alsmede mevrouw ....., sectormanager HRM, bijgestaan door de gemachtigde van verweerster.

### **2. De feiten**

Appellante is sedert 1 december 2000 voor onbepaalde tijd in dienst van verweerster. Volgens de akte van benoeming van 15 mei 2008 is zij sedert 1 augustus 2008 werkzaam als groepsleerkracht aan de basisschool ..... met een werktijdfactor van 0,8544.

Appellante was tot 1 augustus 2007 werkzaam op de basisschool de ....., De directeur van die school is per 1 augustus 2007 naar de basisschool ..... overgeplaatst omdat daar problemen waren. Hij heeft mevrouw ..... meegenomen naar deze school. Per 1 januari 2008 vertrok hij. Sindsdien is van 1 januari 2008 tot 30 september 2010 de heer ..... directeur geweest van de basisschool ....., van 1 oktober 2010 tot 1 juli 2011 de heer ..... als interim-directeur en vanaf 1 juli 2011 tot heden de heer .....

Op 26 mei 2008 heeft de heer ..... een functioneringsgesprek gehad met appellante. In het verslag van dat gesprek is geen aanmerking op het functioneren van appellante te lezen. Wel wordt zij in dat verslag gecompimenteerd en bedankt voor haar inspanningen in een moeilijke periode.

Op 14 januari 2009 heeft de heer ..... een functioneringsgesprek met appellante gehad. De conclusie van dat gesprek was dat de totaaltelling van alle scores op de competenties 25 was, hetgeen volgens de systematiek betekent "zeer goed, aantoonbaar beter". De beoordeling sluit met de kwalificatie zeer goed. In dat zelfde verslag zijn bij de verschillende competenties wel door de heer ..... aandachtspunten geformuleerd. Behoudens deze twee gesprekken zijn alle jaren vanaf 2000 geen functionerings- of beoordelingsgesprekken gevoerd.

Appellante is van 24 juni 2011 tot 20 juli 2012 en vervolgens met onderbrekingen enige malen arbeidsongeschikt geweest wegens ziekte. Naar aanleiding van een assessment van appellante in december 2009 is in 2010 een afspraak gemaakt voor coaching. De toenmalig sectormanager HRM heeft met appellante samen een coachingsvraag geformuleerd. Vervolgens is door verweerster een coach aangezocht doch de daarna aangetreden interim-directeur, de heer ....., heeft dat coachingstraject beëindigd omdat die coach op een totaal andere golf lengte zat dan waar de heer ..... naar toe wilde. Een alternatief traject voor coaching of voor verbetering van concreet aangeduide tekorten is niet in gang gezet. Bij het aantreden

van de huidige directeur, de heer ....., was appellante wegens ziekte arbeidsongeschikt. Blijkens het verslag van een gesprek van 5 april 2012 verliep de re-integratie goed. In goede harmonie is tussen de heer ..... en appellante afgesproken dat zij niet voor het einde van het schooljaar terug in de klas zou gaan. Uit de enkele verslagen sedertdien blijkt wel dat de heer ..... bij het team gestuit is op weerzin tegen de terugkeer van appellante na haar herstel. Uit de overgelegde producties blijkt dat vervolgens van de zijde van verweester wordt gestreefd naar een beëindiging van de relatie en dat geen inspanningen meer zijn verricht om appellante binnen de basisschool ..... of één van de andere onder het bestuur van verweester ressorterende scholen verder te re-integreren. Niet van alle gesprekken in die periode zijn overigens verslagen gemaakt.

Bij brief van 16 juli 2013 heeft verweester haar voornemen tot ontslagverlening en de motivering daarvoor aan appellante kenbaar gemaakt. Daarop heeft de gemachtigde van appellante schriftelijk namens appellante haar zienswijze gegeven. Ter onderbouwing van het ontslag voert verweester het volgende aan. Aan de pedagogisch-didactische kwaliteiten van appellante wordt niet getwijfeld, maar naar het oordeel van verweester is zij wel ongeschikt voor de door haar uitgeoefende functie, althans zijn er andere gewichtige redenen die redelijkerwijs geacht moeten worden met het oog op de belangen van de instelling de mogelijkheid van de voortzetting van de arbeidsovereenkomst uit te sluiten. Verweester is van oordeel dat er al sinds lange tijd spanningen zijn gerezen en dat er sprake is van een terugkerende samenwerkingsproblematiek gedurende circa 5 jaren met verschillende samenstellingen van de schooldirectie. Appellante zou zeer hardnekkig vasthouden aan haar eigen standpunten, feedback niet kunnen accepteren en zich structureel niet houden aan afspraken binnen de school. Dat standpunt wordt gebaseerd op verklaringen van de adjunct-directeur, mevrouw ....., alsmede op de desgevraagd in de loop van 2012 afgegeven verklaringen door de heren ....., ..... en ....., Op grond van die gegevens is verweester van oordeel dat terugkeer niet alleen binnen de basisschool ..... is uitgesloten doch ook terugkeer van appellante in een andere onder haar bestuur vallende school.

Partijen zijn het er over eens dat er een slechte verstandhouding is tussen appellante en de adjunct-directeur van de basisschool ....., mevrouw .....

### **3. Overwegingen van de Commissie**

Uit het over en weer gestelde kan de Commissie niet anders concluderen dan dat de verstandhouding tussen appellante en mevrouw ..... slecht is, doch waarom is uit het dossier niet gebleken. Ook is gebleken dat binnen het team van de basisschool ..... weerstand bestond tegen de terugkeer van appellante in de school na haar volledig herstel. Voor die weerzin geldt dat de Commissie uit de stukken en de mondelinge toelichting niet is gebleken van de aanwezigheid van voor die weerzin objectief vaststelbare (goede) gronden. Door verweester is ter verontschuldiging voor het gebrek aan deugdelijke (schriftelijke) vastlegging van wat concreet-feitelijk aan het functioneren van appellante zou mankeren aangevoerd dat helaas kort achtereen de school vier verschillende directeuren heeft gehad. Naar het oordeel van de Commissie kan dat niet afdoen aan de verantwoordelijkheid van verweester voor een deugdelijke feitelijke onderbouwing van de ontslaggrond. Daaraan ontbreekt het ten enen male. Tot 2008 heeft appellante goed of zelfs zeer goed gefunctioneerd op andere scholen dan de basisschool ..... en aanvankelijk ook op de basisschool ....., Het ontslagbesluit ontbeert een deugdelijke feitelijke onderbouwing zowel van de gestelde ongeschiktheid of onbekwaamheid anders dan wegens ziekte als van de gestelde verstoorte verhoudingen. Vast staat slechts dat de verstandhouding met de adjunct-directeur slecht is, doch dat deze zodanig slecht is dat met het oog op de belangen

van de instelling en van het onderwijs voortzetting van de arbeidsovereenkomst met appellante redelijkerwijs uitgesloten is, is door verweerster niet aangetoond. Uit het dossier blijkt ook niet dat verweerster iets heeft ondernomen om deze verstandhouding te verbeteren. Eveneens is op geen enkele wijze aannemelijk gemaakt dat appellante niet in elk geval op één van de andere onder het bestuur van verweerster ressorterende scholen had of zal kunnen re-integreren, c.q. haar werk had of zal kunnen hervatten.

Verweerster heeft zelf de ingezette coaching met een door haar aangezochte coach en een in overleg met haar geformuleerde coachingsopdracht afgebroken en heeft daarvoor geen alternatief geboden noch concreet gemaakt waarom die coaching niet het gewenste resultaat had c.q. leek te krijgen. Ook dat er tekorten zouden zijn in het functioneren van appellante is door verweerster niet met feiten gestaafd.

De Commissie is dan ook van oordeel dat onvoldoende is gebleken van feiten of omstandigheden die de conclusie kunnen rechtvaardigen dat appellante onbekwaam of ongeschikt zou zijn voor de door haar beklede functie. Op deze primair aangevoerde grondslag kan het ontslag derhalve niet steunen.

De Commissie is gezien al het vorenstaande van oordeel dat er evenmin gebleken is van andere gewichtige omstandigheden die het besluit om appellante te ontslaan kunnen dragen. Ook op deze grond kan het gegeven ontslag niet in stand blijven en dient het daartegen gerichte beroep gegrond te worden verklaard.

#### **4. De beslissing**

De commissie voornoemd verklaart het beroep van appellante gegrond.

Deze beslissing is gewezen te Utrecht op 18 december 2013 door mr. A. Schellart, voorzitter, mr. A.A.M. Mollee, mr. G.M.J. Prick, mr. R.A.C. van Rossum en drs. T.E. Sikkema, leden, in tegenwoordigheid van G.H. Gerritsen, secretaris.