



**COMMISSIE VAN BEROEP VOOR HET CHRISTELIJK VOORTGEZET ONDERWIJS
EN HOGER BEROEPSONDERWIJS**

UITSpraak

CvB.VO/HBO.2015-061-U.2015.22

de heer W.te D. (appellant)

tegen een besluit van

de Stichting voor Christelijk Onderwijs ***, zetelend te A. (verweerster).

1. Het procesverloop.

1.1 Bij schrijven van 9 april 2015 heeft de heer B., directeur P &O van verweerster, appellant medegedeeld, dat zijn verlengd tijdelijk dienstverband als docent muziek bij Christelijke Scholengemeenschap *** per 1 augustus 2015 van rechtswege zal eindigen.

1.2 Bij brief gedateerd 4 mei 2015, ingekomen bij de Commissie op 7 mei 2015, heeft appellant beroep bij de Commissie ingesteld tegen het besluit van verweerster.

1.3 Verweerster heeft bij schrijven van 29 mei 2015 een verweerschrift bij de Commissie ingediend.

1.4 De Commissie heeft de zaak op 15 juni 2015 behandeld in een openbare zitting te Utrecht. Partijen hebben bij die gelegenheid hun standpunten nader toegelicht, appellant in persoon, vergezeld van zijn partner en verweerster bij monde van de heer B., voornoemd.

2. Feiten.

2.1 Appellant is per 1 augustus 2013 op basis van een tijdelijke arbeidsovereenkomst voor een jaar in dienst getreden als docent muziek. Dit dienstverband is per 1 augustus 2014 met eenzelfde periode verlengd.

Reden voor verlenging was volgens verweerster dat appellant nog niet voldeed aan de eisen en verwachtingen die verweerster had omtrent de invulling van het docentschap maar dat verweerster, met de inzet van coaching, voldoende potentieel zag om de arbeidsrelatie niet toen reeds te beëindigen. Appellant kreeg het voordeel van de twijfel.

2.2. Vanaf augustus 2013 heeft de sectordirecteur met appellant 2 functionerings- en 2 beoordelingsgesprekken gevoerd. De beoordelingsgesprekken hebben in maart 2014 en maart 2015 plaatsgevonden en gaven als eindresultaat een onvoldoende beoordeling. Appellant is op de hoogte gesteld van zijn onvoldoende functioneren en hem is na maart 2014 interne en externe coaching aangeboden. Deze coaching bestond uit 3 lesbezoeken door de interne coach en 2 lesbezoeken door de externe coach.

2.3 De beoordeling van (slecht functionerende) docenten is gebaseerd op lesbezoeken, leerlingenquêtes en andere informatiebronnen, conform het bepaalde in het in 2009 vastgestelde beleidsdocument Bekwaamheid Personeel Gesprekkencyclus Functiemix. In artikel 2.4.3b worden de sectordirecteur en unitleider als beoordelaar opgevoerd. Vervolgens beslist het college van bestuur op advies van de beoordelaar over eventuele schorsing of ontslag. Door een administratieve fout is er ten behoeve van de leerling-enquête een verkeerde klas geënquêteerd. De tweede enquête werd afgenomen in 3H3, een moeilijk te sturen klas. De resultaten in deze klas weken sterk negatief af en de resultaten zijn daarom ook niet in het eindresultaat meegenomen.

2.4 De directeur P&O van verweerster heeft appellant op 9 april 2015 medegedeeld dat het verlengd tijdelijk dienstverband per 1 augustus 2015 van rechtswege zou eindigen.

3. Standpunten van partijen.

Standpunt appellant

3.1 Appellant voert aan dat er procedurele fouten zijn gemaakt in zijn functionerings- en beoordelingscyclus. Mede daarom is hij van mening dat verweerster het besluit zijn contract niet te verlengen op foutieve gronden heeft genomen.

Appellant geeft aan dat de functionerings- en beoordelingsgesprekken procedureel niet goed zijn uitgevoerd. De gesprekken die de afgelopen twee jaar met appellant zijn gevoerd, waren namelijk in één hand, namelijk die van de sectordirecteur en niet zoals in de procedure staat beschreven in die van de sectordirecteur en de unitleider. Hij vindt dat incorrect en onzorgvuldig.

Voorts is appellant het er niet mee eens dat de afgenomen leerlingenquêtes kunnen dienen als basis voor zijn beoordeling, daar deze enquêtes niet zijn afgenomen volgens de regels en procedures zoals deze op school zijn vastgesteld. Omdat één enquête in de verkeerde klas is afgenomen en uiteindelijk buiten beschouwing is gelaten, is de input van de enquêtes te mager en niet representatief.

Standpunt verweerster

3.2 Verweerster heeft in haar schriftelijk verweer en ter zitting aangegeven dat het functioneren van appellant een terugkerend onderwerp van gesprek is geweest. In diverse functionerings- en beoordelingsgesprekken is met appellant gesproken over persoonlijke en professionele verbetering met name op het gebied van pedagogische bekwaamheid. Tevens zijn lesbezoeken afgelegd. Appellant was hiervan op de hoogte en heeft hiervoor interne en externe coaching gekregen.

Verweerster bestrijdt dat de gesprekken onzorgvuldig of in strijd met enig voorschrift zijn uitgevoerd. Het feit dat de unitleider niet bij de gesprekken aanwezig was, komt voort uit de omstandigheid dat er een vacature was en vervolgens de interim- en daarna de nieuwe unitleider nog te kort op de school werkzaam waren om deze gesprekken al te voeren.

Wat betreft de leerlingenquêtes bevestigt verweerster dat er een fout is gemaakt in de te enquêteren klas, maar dat deze resultaten vervolgens buiten beschouwing zijn gelaten. Zelfs de resultaten van de meest positieve klas lagen echter nog onder het gemiddelde van alle andere beoordeelde.

Ten slotte is een leerlingenenquête slechts een klein onderdeel in de functionerings- en beoordelingscyclus en moet daar volgens verweerster niet een te grote waarde aan worden gehecht. Al met al vond verweerster vond het, wegens de geringe vooruitgang in het functioneren van appellant, een te groot risico om appellant, volgens de nieuwe systematiek van de Wet werk en zekerheid (WWZ), een contract voor onbepaalde tijd aan te bieden.

4. De van toepassing zijnde voorschriften.

Ingevolge artikel 10.a.1, tweede lid, aanhef en onder a, van de CAO VO 2014-2015 (hierna: CAO) geschiedt het beëindigen van een verlengd dienstverband voor bepaalde tijd door opzegging. Blijkens een voetnoot bij deze bepaling vindt deze opzegging bij voorkeur schriftelijk plaats.

Op grond van het bepaalde in artikel 10.a.3, eerste lid, van de CAO (voor zover hier van belang) dient opzegging bij aangetekend schrijven en met redenen omkleed te geschieden met inachtneming van de geldende opzeggingstermijn.

Ingevolge artikel 10.a.4, eerste lid, aanhef en onder c, van de CAO (voor zover hier van belang) nemen zowel de werkgever als de werknemer in geval van opzegging van een verlengd dienstverband voor bepaalde tijd de volgende opzeggingstermijn in acht:

tenminste drie maanden indien het dienstverband twaalf maanden of meer heeft geduurd.

5. Beoordeling van het geschil.

5.1 Aangezien de instelling is aangesloten bij deze Commissie van Beroep en het beroep is gericht tegen één van de beslissingen genoemd in artikel 52 WVO, respectievelijk artikel 19 CAO en binnen de daartoe geldende termijn is ingesteld, is de Commissie bevoegd van het beroep kennis te nemen en is appelland, nu hij tijdig in beroep is gekomen, in zijn beroep ontvankelijk.

5.2 Verweerster heeft appelland medegedeeld dat het verlengd tijdelijk dienstverband met appelland per 1 augustus 2015 van rechtswege zou eindigen.

5.3 De Commissie stelt voorop dat de materiële toetsing van een besluit tot het beëindigen van een verlengd tijdelijk dienstverband beperkt is, zoals de Commissie meermalen heeft uitgesproken (recentelijk in haar uitspraak met kenmerk **CvB.VO/HBO.2013.060-U.2013.07**). Het sluiten van een overeenkomst strekkende tot het aangaan van een verlengd tijdelijk dienstverband impliceert de bevoegdheid van de benoemende instantie om zulk een dienstverband na afloop van de overeengekomen termijn niet te verlengen, tenzij enige verplichting zou bestaan tot voortzetting van het dienstverband dan wel niet in redelijkheid tot het niet-verlengen zou kunnen worden besloten. In de toepasselijke regelgeving noch in de bepalingen van de CAO is steun voor een ander oordeel te vinden. Dit brengt mee, dat een niet-verlenging niet behoeft te worden getoetst aan de voor ontslag uit een vast dienstverband geldende ontslaggronden. Dat betekent echter niet dat er minder strenge eisen worden gesteld aan een door de werkgever te volgen procedure. Goed werkgeverschap brengt mee dat zij daarbij, gelet op daaraan mogelijk voor de werknemer verbonden gevolgen, naast de nodige materiële ook de nodige procedurele zorgvuldigheid betracht. In het licht van dit uitgangspunt dient de Commissie derhalve te toetsen of in dit geval sprake is van dusdanige omstandigheden dat verweerster in redelijkheid, bij afweging van de daarbij in aanmerking komende belangen, tot het besluit van 9 april 2015 tot opzegging van het verlengd tijdelijk dienstverband had kunnen komen.

5.4 Uit de standpunten van partijen volgt dat zij de brief van 9 april 2015, waarin wordt meegedeeld dat het tijdelijk dienstverband met appelland van rechtswege eindigt, aanmerken als het besluit van verweerster om dat tijdelijk dienstverband niet te verlengen. Dit besluit is echter ondertekend door de directeur P&O. Dit klemt zeer, nu niet is komen vast te staan dat hij daartoe gemachtigd was door het bevoegd gezag, nog daargelaten dat uit art. 10.a.1 CAO volgt dat verweerster het dienstverband strikt genomen had moeten opzeggen. Mede in het licht van eerdere uitspraken van de Commissie over de beëindiging van een verlengd tijdelijk dienstverband brengt dit mee dat de besluitvorming in deze zaak op dit punt, gelet op de daarvoor geldende procedurele voorschriften, niet zorgvuldig is

geweest, wat er ook zij van het antwoord op de vraag of appellant doordat verweerster niet heeft opgezegd, niet in zijn belangen is geschaad, en verweerster de bedoeling heeft gehad het dienstverband op te zeggen en haar mededeling van 9 april 2015 ondanks die omissie als een toereikende opzegging kan worden aangemerkt.

5.5 Vervolgens De Commissie heeft vastgesteld dat verweerster is afgeweken van haar eigen procedure- en beleidsregels. Er was geen unitmanager bij de gesprekken met appellant aanwezig en men heeft 'zich vergist' bij de geënquêteerde klas. Die vergissing is niet gecorrigeerd door alsnog een enquête in de door appellant aangewezen klas te houden, hoewel verweerster dat, naar ter zitting is gebleken, alsnog had kunnen organiseren maar dat niet heeft overwogen.

5.6 Uit de stukken en het verhandelde ter zitting is de Commissie voorts gebleken dat niet transparant was aan de hand van welk criterium het functioneren van appellant voor een belangrijk deel zou worden getoetst. Aan appellant is tevoren niet duidelijk gemaakt dat en op welke wijze zijn functioneren, dat werd gewaardeerd op 6, zou worden afgezet tegen het landelijk benchmarkgemiddelde en, hoewel op zichzelf voldoende, toch als onvoldoende werd beschouwd omdat het lag onder dat benchmarkgemiddelde en welke gevolgen daaraan dan voor appellant zouden (kunnen) worden verbonden.

5.7 In het licht van het onder 5.3 geformuleerde uitgangspunt leidt het voorgaande de Commissie tot de slotsom dat verweerster in de feitelijk door haar gevolgde procedure, wat er ook zij van de materiële grondslag van de beëindiging van het verlengd tijdelijk dienstverband, onvoldoende acht heeft geslagen op de positie en gerechtvaardigde belangen van appellant in zodanige mate dat zij daarbij onvoldoende procedurele zorgvuldigheid heeft betracht op een wijze die meebrengt dat verweerster bij afweging van de in aanmerking komende belangen in redelijkheid niet tot het besluit heeft kunnen komen om het verlengd tijdelijk dienstverband met appellant te beëindigen.

Daaraan doet niet af dat verweerster, naar appellant bij mail van 26 juni 2015 aan de Commissie heeft meegedeeld, op 25 juni 2015 heeft besloten om dat dienstverband met appellant op te zeggen. Daargelaten dat deze procedure op het moment van laatstgenoemd besluit en de toezending daarvan aan de Commissie reeds in staat van wijzen was en dat laatstgenoemd besluit een nieuw, zelfstandig besluit is waartegen beroep openstaat, is niet gebleken dat verweerster het in dezen aan de orde zijnde besluit tot beëindiging van het verlengd tijdelijk dienstverband met appellant heeft ingetrokken op zodanige wijze dat appellant bij zijn onderhavige beroep geen voldoende rechtens te respecteren belang meer heeft.

6. Beslissing:

De Commissie:

- verklaart het beroep gegrond.

Aldus vastgesteld op 15 juni 2015 te Utrecht door mr. H. Manuel, voorzitter,
mr. M. Iedema, mr. R.T. Steinvooft-de Groot, mr. J. Douwes en de heer G. Deijs, leden,
in tegenwoordigheid van mr. A.C. Gröllers, griffier.