



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

**UITSPRAAK**

**CvB.VO/HBO.2012.150-U.2012.022.**

**20 november 2012**

Dhr. H. te V. (appellant)

tegen een besluit van

de Stichting A., zetelend te A. (verweerster).

**1. Het procesverloop**

**1.1** Bij schrijven van 29 juni 2012 heeft mr. W., voorzitter van het College van Bestuur (ad interim), appellant medegedeeld, dat op zijn functie de zogenoemde plaatsingsprocedure van het Sociaal Plan niet van toepassing is. Voor appellant geldt de benoemingsprocedure. Verweerster heeft appellant niet kunnen benoemen in een directeursfunctie. Voorts heeft verweerster moeten vaststellen dat er voor appellant geen passende en/of geschikte functie beschikbaar is. Daarom heeft het College van Bestuur besloten de arbeidsovereenkomst met appellant op te zeggen wegens opheffing van de instelling of de dienst of de functie of zodanige verandering van het onderwijs dat het dienstverband van de werknemer zal worden opgeheven (een en ander op grond van artikel 9.a.5, derde lid, van de geldende CAO-VO). De arbeidsovereenkomst van appellant eindigt op 30 september 2012.

**1.2** Tegen dit besluit heeft appellant bij schrijven gedateerd 26 juli 2012 beroep bij de Commissie ingesteld. Bij schrijven van 4 augustus 2012 heeft hij zijn beroep aangevuld.

**1.3** Verweerster heeft bij schrijven van 10 oktober 2012 van haar gemachtigde mevrouw mr. A.H.B. Balm, advocaat te Amsterdam, een verweerschrift met bijlagen bij de Commissie ingediend.

**1.4** Appellant heeft bij schrijven van 23 oktober 2012 een reactie op het verweerschrift ingediend.

**1.5** De Commissie heeft de zaak op 20 november 2012 in een openbare zitting te 's-Gravenhage behandeld. Partijen hebben aldaar hun standpunten nader toegelicht, appellant in persoon en verweerster bij monde van mr. Balm, voornoemd, alsmede Dhr. J., lid van het College van Bestuur van verweerster.

**2. De toepasselijke voorschriften**

Artikel 19, eerste lid, aanhef en onder c, van de toepasselijke CAO-VO 2011-2012 (hierna te noemen: de CAO) bepaalt (voor zover hier van belang) dat de werknemer in beroep kan gaan bij de Commissie van Beroep waarbij de werkgever is aangesloten, tegen een door de werkgever genomen besluit inhoudende ontslag anders dan op eigen verzoek, voordat hij de pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt.

Ingevolge artikel 9.a.1, tweede lid, aanhef en onder a, van de CAO geschiedt het beëindigen van een dienstverband voor onbepaalde tijd door opzegging.

Ingevolge artikel 9.a.5, aanhef en onder 3, van de CAO kan opzegging van een dienstverband voor onbepaalde tijd plaatsvinden op grond van opheffing van de instelling of de dienst van de instelling of de functie, of zodanige verandering van de inrichting van het onderwijs, dat het dienstverband van de werknemer zal worden opgeheven.

Op grond van artikel 1.1 van de CAO dient onder “instelling” te worden verstaan “de school voor voortgezet onderwijs, met uitzondering van die scholen voor voortgezet onderwijs die onderdeel vormen van een verticale scholengemeenschap ex artikel 19 WVO en artikel 2.6 WEB of de centrale dienst”.

### **3. Standpunten van partijen**

**3.1** Het standpunt van verweerster zoals vervat in het bestreden besluit, komt op het volgende neer. De ernstige (financiële en bestuurlijke) problematiek waarin \*de stichting\* verzeild is geraakt, kan niet los worden gezien van het gebrekkig functioneren in algemene zin gedurende de afgelopen jaren van bestuur/directie/management van \*de stichting\*, waarvan appellante deel uitmaakte. Op grond daarvan draagt appellante (op zijn minst een zekere) medeverantwoordelijkheid voor deze problematiek en kan hij naar de mening van verweerster niet geloofwaardig en met overtuiging als directeur (en/of bestuurder) voor het Voortgezet Onderwijs (VO) in \*A\* functioneren. Reeds door het vorige College van Bestuur is in onderling overleg met appellante de conclusie getrokken dat hij niet voldoende heeft gefunctioneerd als voorzitter van de groepsdirectie VO \*A\*, waarop appellante het voorzitterschap heeft neergelegd.

Op grond van het voorgaande is verweerster van oordeel dat appellante niet geschikt is voor een directeurs- (en/of bestuurders)functie in het VO \*A\* dan wel een van de andere afsplitsende organisatorische eenheden c.q. doorstartende onderwijsinstellingen die voortkomen uit \*de stichting\*, te meer gelet op de zeer kwetsbare uitgangspositie van het VO \*A\* (alsmede de andere afsplitsende organisatorische eenheden), waarbij de kwaliteit van bestuur, directie en management een van de voornaamste kritische succesfactoren zal zijn. Het aanvaarden van een leidinggevende positie brengt onder deze omstandigheden derhalve een zware verantwoordelijkheid met zich, mede in aanmerking genomen het huidige maatschappelijke, publieke debat over de kwaliteit van bestuur en management in het onderwijs.

Deze bezwaren zijn bij het zoeken naar een andere passende functie ook van toepassing op de functie van locatiemanager voor \*de school\*, aangezien \*de school\* een nieuwe school betreft, waarbij de positie van locatiemanager naar de mening van verweerster een cruciale is, mede door de politieke context waarin de ontwikkeling van een nieuwe school plaats vindt. Los daarvan is bovendien gebleken dat zowel over de inhoud van deze functie als over de salariering met appellante geen overeenstemming kon worden bereikt.

Vervolgens heeft verweerster moeten vaststellen dat er voor appellante helaas geen passende en/of geschikte functie beschikbaar is.

Gelet op het bovenstaande heeft verweerster besloten de arbeidsovereenkomst met appellante op te zeggen wegens opheffing van de instelling of de dienst of de functie of zodanige verandering van het onderwijs dat het dienstverband van de werknemer zal worden opgeheven (een en ander op grond van artikel 9.a.5, derde lid, van de geldende CAO-VO).

**3.2** Appellante heeft hiertegen – samengevat - het volgende ingebracht. Waar in het bestreden besluit de constatering staat dat appellante ongeschikt is voor een functie als directeur en/of bestuurder, waarbij een verband wordt gelegd met het voorzitterschap van appellante van de groepsdirectie van het VO \*A\*, is dat volgens appellante ten onrechte. De voorzitter van de groepsdirectie was niet de baas van de leden van de groepsdirectie. De groepsdirectie droeg gezamenlijk verantwoordelijkheid

en iedere directeur was eindverantwoordelijk voor zijn eigen locatie. Het is dus niet terecht dat appelland verantwoordelijk wordt gehouden voor de negatieve resultaten van afzonderlijke locaties. Voorts acht appelland het onterecht dat in het bestreden besluit de argumenten voor ongeschiktheid ook worden gebruikt voor de functie van locatiemanager van \*de school\*. Appelland is in augustus 2010 gestart met die locatie. Als het gaat om de politieke context, merkt appelland op, dat hij uitstekende contacten heeft met de wethouder onderwijs van de gemeente \*A\* en ook met de voorzitter van het College van Bestuur van het protestants-christelijke primair onderwijs in \*A\*. Zij zijn het met elkaar eens over de ontwikkeling van de nieuwe locatie.

Het is voorts niet juist – aldus appelland – dat er met hem geen overeenstemming kon worden bereikt over de inhoud en salariëring van de functie van locatiemanager. Op de vraag of hij bereid was een lagere schaal te aanvaarden, heeft appelland positief gereageerd. Daarbij heeft hij een voorstel gedaan ten aanzien van zijn werkzaamheden. In een vervolgesprek werd hem echter gezegd, dat daar niet meer over kon worden gesproken omdat appelland te duur was en te veel wilde.

Hoewel in het Sociaal Plan melding gemaakt wordt van een voor de functiegroep management vast te stellen benoemingsregeling, is daar niet over gecommuniceerd. Blijkens mededeling aan appelland tijdens de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad zou elke manager binnen \*de stichting\* op elke managementpost kunnen solliciteren. Deze mogelijkheid is appelland niet geboden. Anders dan afgesproken met de bonden zijn niet alle tijdelijke contracten beëindigd.

#### **4. Beoordeling van het beroep**

**4.1** Bij de beoordeling van het beroep gaat de Commissie uit van de volgende vaststaande feiten. Sinds medio 2011 verkeert de Stichting \*de stichting\* (hierna: \*de stichting\*) in ernstige financiële moeilijkheden. \*de stichting\*, een onderwijsgroep met ruim 30.000 leerlingen, bleek een schuld van 92 miljoen euro te hebben. Vanwege een terugloop in het aantal leerlingen had zij te veel werknemers in dienst, waardoor de personeelskosten te hoog waren. Daarnaast was de huisvesting te ruim, met dus ook te hoge huisvestingslasten. De huisvestingsportefeuille diende met 30 % te worden gesaneerd. Bij ongewijzigd beleid zou een verdere toename van het verlies ontstaan. De problematiek was zo ernstig, dat de continuïteit van \*de stichting\* in gevaar was en faillissement dreigde. Slechts met financiële steun van het ministerie van onderwijs, cultuur en wetenschap en onder voorwaarden van een externe financier is het faillissement vooralsnog afgewend.

Op 12 april 2012 is, na positief advies van de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad en de Centrale Ondernemingsraad, besloten tot splitsing (defusie) van \*de stichting\* in vijf zelfstandige scholengroepen per 1 augustus 2012.

\*de stichting\* is op 11 mei 2012 met de werknemersorganisaties een sociaal plan overeengekomen. De reorganisatie van \*de stichting\* vindt plaats op functieniveau. Daartoe wordt de zogeheten solformatie vastgesteld: een overzicht van de verwachte beschikbare formatieplaatsen per functie, per organisatorische eenheid, onderverdeeld naar de functies in het functieboek, eventueel verbijzonderd naar werkgebied/expertise. Aldus wordt zichtbaar van welke functies er tekort, genoeg of te veel waren. Op basis daarvan zijn de functies gekwalificeerd als matchingsfuncties (functies waarin geen boventaligheid ontstaat, maar waarvan de werknemers wellicht worden overgeplaatst naar een andere/nieuwe organisatorische eenheid) en plaatsingsfuncties. Van de werknemers die een plaatsingsfunctie vervullen, wordt een deel herplaatst en is een deel boventalig. Boventalige functies komen tussen 1 augustus 2012 en 1 oktober 2012 te vervallen.

Naast de matchings- en plaatsingsprocedure geldt voor nieuwe functies en voor managers/directeuren een benoemingsprocedure.

**4.2** Voor zover van belang vermeldt het Sociaal Plan het volgende.

##### ***“Artikel 1: Begripsbepalingen***

**Functie-definitie: functie:** het samenstel van feitelijk opgedragen werkzaamheden waarmee de medewerker is c.q. kan worden belast. Uitgangspunt is de functie waarin de medewerker conform het functieboek is benoemd. In verband met de generieke functieprofielen van *\*de stichting\** zal echter in een beperkt aantal gevallen een nadere uitsplitsing binnen een functie noodzakelijk zijn: in dergelijke functies is niet de functiebenaming, maar het concrete takenpakket van betrokkene doorslaggevend. In dat geval is sprake van een specifieke sub-functie. Er is een limitatieve lijst van specifieke sub-functies opgesteld (bijlage 3: functie/frictielijst).

## **Hoofdstuk 2: Plaatsingsfase (1 april 2012-15 juni 2012)**

### **Artikel 5. Interne plaatsingsprocedure**

#### **Doelgroep**

Er geldt een interne plaatsingsprocedure voor iedere medewerker die valt onder de werkingssfeer van dit sociaal plan (cf. art. 2.1, m.a.w. benoemd is in een OOP/OBP-functie met boventaligheidsproblematiek).

#### **Plaatsingsprocedure niet van toepassing op teammanagers/directeuren/bestuurders**

De interne plaatsingsprocedure is niet van toepassing op medewerkers die zijn benoemd in een teammanagement-/directie-/bestuursfunctie (College van Bestuur, directieleden, teammanagers a/b). Voor genoemde groep geldt een separate, nader op te stellen benoemingsregeling. Uitgangspunt daarbij is dat zij door het bevoegd gezag van *\*de stichting\** zullen worden benoemd op basis van kwaliteit en met advies van een locale, representatieve benoemingsadviescommissie. De desbetreffende medewerkers (die zijn benoemd in een teammanagement-/directie-/bestuurdersfunctie zoals hierboven aangeduid) hebben uitsluitend toegang tot de (vertrekstimulerende) maatregelen uit het sociaal plan, indien zij niet opnieuw worden benoemd. Voor de goede orde: de hierboven bedoelde benoemingsregeling geldt niet voor leidinggevende functies in de ondersteuning (manager financiën, manager ondersteunende dienst, manager psa, office manager, manager I&A, manager marketing en communicatie). Voor dergelijke functies geldt derhalve dat het sociaal plan wel van toepassing is indien en voor zover er sprake is van boventaligheidsproblematiek (cf. art. 2.1).

#### **Procedure**

De interne plaatsingsprocedure is uitgewerkt in de bijlage (te weten bijlage 1).

#### **Artikel 10. Hardheidsclausule**

Als toepassing van het sociaal plan in een individueel geval leidt tot een onbillijke situatie, kan de werkgever op verzoek van de werknemer binnen redelijke grenzen en gemotiveerd afwijken van het sociaal plan ten gunste van de werknemer.”

**4.3** Ten aanzien van de nieuwe – dat wil zeggen: na de defusie ingestelde - organisatie van het VO *\*A\** en de plaats van appellant voor de defusie en daarna is het volgende als onweersproken komen vast te staan.

**4.3.1** Scholengemeenschap B. bestaat uit vier scholen: het BP, het TG., het BS en het BPL. In de nieuwe organisatie bestaan niet drie, maar twee directeursfuncties. Het TG functioneerde en functioneert naar behoren. De rector van die school heeft dan ook opnieuw een directeursfunctie aangeboden gekregen. Voor BPL is een nieuwe directeur aangetrokken omdat de voorheen aangestelde directeur wegens financiële problemen moest vertrekken. Genoemde twee scholen zijn groter dan *\*de school\**, waaraan appellant was verbonden. Voor kleinere scholen, zoals *\*de school\**, benoemt verweerder geen directeur, maar een locatieleider.

**4.3.2** Appellant is in 2003 benoemd als regiodirecteur van de toenmalige Scholengroep. In 2009 is de Scholengroep gefuseerd met het Regionaal Onderwijscentrum; daaruit is *\*de stichting\** voortgekomen. Binnen de nieuwe organisatie heeft appellant enige tijd als directeur ondersteunende diensten gefungeerd en als secretaris van het College van Bestuur. Na een tijdlang voorzitter van de groepsdirectie van het VO *\*A\** te zijn geweest, is appellant locatiedirecteur geworden van een klein onderdeel van scholengemeenschap Het B., te weten *\*de school\**. In naam behield appellant zijn

oorspronkelijke functiebenaming, met de bijbehorende bezoldiging in schaal 16. Formeel wordt de functie van locatiedirecteur/locatiemanager bekleed door een teammanager A, met een bezoldiging in schaal 13.

**4.4** Verweerster heeft aan het bestreden besluit artikel 9.a.5, derde lid, van de CAO ten grondslag gelegd. Omtrent de toepasselijkheid van deze bepaling is ter zitting het volgende komen vast te staan. Van opheffing van de instelling is geen sprake, omdat \*de school\* is blijven bestaan. De functie van locatiemanager van \*de school\* is ook gehandhaafd. Desgevraagd heeft verweerster aangegeven, dat sprake is van verandering van de inrichting van het onderwijs. Een locatieleider wordt in de nieuwe organisatie geacht vooral de locatie onderwijskundig verder te ontwikkelen en heeft niet langer uitsluitend bestuurlijke taken zoals voorheen. Dat hij daarbij enkele bestuurlijke taken verricht, is niet uit te sluiten.

**4.5** De Commissie is niet bevoegd te oordelen over de verandering van de inrichting van het onderwijs, maar enkel over de vraag of verweerder in redelijkheid in verband met die – als gegeven aan te nemen - verandering van de inrichting van het onderwijs kon besluiten het dienstverband van appelland te beëindigen.

**4.6** In hoofdstuk 2, artikel 5, van het Sociaal Plan staat dat voor medewerkers in een teammanagement-/directie-/bestuurdersfunctie de interne plaatsingsprocedure niet van toepassing is, maar een nader op te stellen benoemingsregeling. Ter zitting is komen vast te staan dat deze benoemingsregeling niet is opgesteld. Wel is een benoemingsadviescommissie ingesteld die betrokken is bij benoemingen. De Commissie heeft de handelwijze van verweerster aldus begrepen, dat bij benoemingen van directeuren e.a. werd aangehaakt bij de bestaande procedure. De Commissie verstaat dit als: de interne plaatsingsprocedure. Naar het oordeel van de Commissie maakt het niet bestaan van een benoemingsregeling het bestreden besluit niet deswege onjuist.

**4.7** Bij de toetsing van de vraag of verweerster in redelijkheid kon besluiten het dienstverband van appelland te beëindigen, dient te worden gezien of verweerster op zorgvuldige wijze heeft gezocht naar een passende c.q. geschikte functie voor appelland. Naar het oordeel van de Commissie heeft verweerster zich in redelijkheid op het standpunt kunnen stellen dat appelland niet in aanmerking kwam voor een directeursfunctie, gezien zijn medeverantwoordelijkheid voor de financiële situatie van het VO \*A\*. Verweerster heeft appelland nog de functie van locatieleider van \*de school\* aangeboden, maar partijen konden daarover niet tot overeenstemming komen. Met verweerster acht de Commissie het niet redelijk dat appelland die functie zou uitoefenen voor een bezoldiging die zou uitgaan boven de daarvoor geldende schaal. Dat appelland al gedurende enige jaren overbetaald was, maakt dit niet anders. Gezien de grote financiële problemen van verweerster kon ook niet van haar worden verwacht die situatie te laten voort bestaan.

**4.8** Verweerster heeft ontkend dat iedere directeur op alle vacante passende c.q. geschikte functies zou kunnen solliciteren, zoals appelland beweert dat hem tijdens de GMR zou zijn verteld. Niet iedereen werd in de gelegenheid gesteld op alle functies te solliciteren. Alleen degenen die gereede kans maakten, werd die gelegenheid geboden.

**4.9** De - door verweerster bestreden – stelling van appelland dat niet alle tijdelijke contracten zijn opgezegd, acht de Commissie niet relevant in het kader van de beoordeling van het thans bestreden besluit.

**4.10** Al met al is de Commissie niet gebleken, dat het bestreden besluit onjuist is. Dit betekent dat het beroep ongegrond moet worden verklaard.

## **5. Beslissing**

De Commissie verklaart het beroep ongegrond.

Aldus vastgesteld op 20 november 2012 te 's-Gravenhage door mr. W.A. Zwijnenburg, voorzitter, G. Deijs, mr. J. Douwes, mr. H. Pieffers, mr. R.T. Steinvoot-de Groot, leden, in tegenwoordigheid van mr. A.C. Melis-Gröllers, griffier, en getekend door de voorzitter en griffier voornoemd.