



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

**UITSPRAAK**

CvB.VO/HBO.2013.113-U.2013.12

**Uitspraak** op het beroep van

B. te D. (appellante)

tegen een besluit van

de Stichting Christelijke Onderwijsgroep \*\*\* , zetelend te A. (verweerster).

**1. Het procesverloop.**

1.1 Bij schrijven van 28 mei 2013 heeft de heer A., algemeen directeur van verweerster, appellant medegedeeld, dat haar verlengd tijdelijk dienstverband als afdelingsleider werkzaam op het A. College, locatie T., per 1 augustus 2013 wordt opgezegd.

1.2 Bij brief gedateerd 18 juni 2013, ingekomen bij de Commissie op 20 juni 2013, heeft appellante beroep bij de Commissie ingesteld tegen het besluit van verweerster. Bij brieven van 4 juli 2013 en 25 juli 2013 heeft zij haar beroep aangevuld.

1.3 De gemachtigde van verweerster, mr J. Keijser, advocaat, heeft bij schrijven van 3 september 2013 een verweerschrift bij de Commissie ingediend.

1.4 De Commissie heeft de zaak op 16 september 2013 behandeld in een openbare zitting te Utrecht. Partijen hebben bij die gelegenheid hun standpunten nader toegelicht, appellante in persoon en verweerster bij monde van mr. J. Keijser, voornoemd, alsmede de heer de G., voornoemd.

**2. De van toepassing zijnde voorschriften.**

Ingevolge artikel 9.a.2, eerste lid, aanhef en onder a, van de cao VO 2011-2012 (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 9.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 9.a.4, eerste lid, aanhef en onder b, 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.

### 3. Beoordeling van het geschil.

3.1 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 appellante in haar beroep ontvankelijk.

3.2 Appellante is per 1 september 2011 op basis van een tijdelijke arbeidsovereenkomst voor een jaar in dienst getreden als afdelingsleider. Dit dienstverband is per 1 september 2012 met eenzelfde periode verlengd.

Reden voor verlenging was volgens verweerster dat appellante weliswaar nog niet voldeed aan de eisen en verwachtingen die verweerster had omtrent de invulling van het afdelingsleiderschap maar dat verweerster - mede gelet op het feit dat in haar eerste jaar een fusie en verhuizing plaats had – voldoende potentieel zag om de arbeidsrelatie niet toen reeds te beëindigen.

3.3 Verweerster er heeft het verlengd tijdelijk dienstverband met appellante per 1 september 2013 opgezegd.

De Commissie dient beoordelen of verweerster op goede gronden heeft kunnen komen tot de bestreden beslissing d.d. 28 mei 2013. De grond voor de beëindiging van het dienstverband met appellante is blijkens de inhoud van de functioneringsgesprekken: het niet voldoen aan de gestelde eisen en verwachtingen die verweerster had omtrent de invulling en uitoefening van het afdelingsleiderschap.

3.4 De Commissie stelt vast, dat aan de formele voorschriften voor beëindiging van een verlengd tijdelijk dienstverband, met name tijdige opzegging, is voldaan.

3.5 De materiële toetsing van een besluit tot het beëindigen van een verlengd tijdelijk dienstverband is beperkt, 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 betekent, dat een niet-verlenging niet behoeft te worden getoetst aan de voor ontslag uit een vast dienstverband geldende ontslaggronden.

3.6 Appellante heeft niet gesteld – en de Commissie is anderszins ook niet gebleken – dat verweerster haar onvoorwaardelijke toezeggingen zou hebben gedaan inzake voortzetting van haar dienstverband.

3.7 Ten aanzien van de materiële toetsing hebben partijen – samengevat – het volgende aangevoerd.

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

Zij geeft aan dat de functionerings- en beoordelingsgesprekken gesprekken procedureel niet goed zijn uitgevoerd. De gesprekken die appellante heeft gevoerd waren in 1 hand, namelijk die van de directeur. Zij vond dat incorrect en onzorgvuldig. Er werden geen agenda's gemaakt en vervolgens

zijn de aantekeningen die appellante had gemaakt in de gespreksverslagen niet volledig opgenomen en heeft zij deze verslagen niet goedgekeurd. De verslagen kunnen volgens appellante dan ook geen basis vormen voor het bestreden besluit.

Aangezien appellante een functie heeft op LC niveau diende zij dus ook op LC schaal beoordeeld dient te worden en niet op LD niveau.

Voorts is er volgens appellante geen rekening gehouden met de positieve waardering van collega's die bleek uit de 360 graden feedback, die zij op verzoek van haar leidinggevende in het kader van haar Persoonlijk Ontwikkel Plan (POP) heeft laten uitvoeren.

3.7.2 Verweerster heeft in haar schriftelijk verweer en ter zitting aangegeven dat het functioneren van appellante een terugkerend onderwerp van gesprek is geweest. In diverse functionerings- en beoordelingsgesprekken is met appellante gesproken over persoonlijke en professionele verbetering met name op het gebied van leidinggeven. Appellante was hiervan op de hoogte en heeft op basis van deze gesprekken ook geaccepteerd dat haar tijdelijke aanstelling verlengd zou worden.

Verweerster bestrijdt dat de gesprekken onzorgvuldig of in strijd met enig voorschrift zijn uitgevoerd. Zij stelt dat appellante is beoordeeld op LC niveau, maar dat verweerster wel van haar afdelingsleiders verwacht dat zij kunnen doorgroeien naar LD niveau.

Appellante is in dat kader gevraagd te werken aan zelfmanagement (POP) en om een verbeterplan onderbouw op te stellen. Ondanks aansporingen daartoe en de geboden begeleiding is appellante hierin tekort geschoten. De kritiek die appellante kreeg legde zij vooral buiten zichzelf. Appellante gaf te weinig blijk van zelfreflectie. Verweerster geeft aan dat appellante zich (op LC niveau) niet voldoende ontwikkelde. Daarnaast verliep de samenwerking met appellante steeds stroever en verschilden appellante en verweerster van mening over de voorgestane koers van de school.

Verweerster had derhalve onvoldoende vertrouwen om de arbeidsovereenkomst met appellante voort te zetten.

3.8 De Commissie constateert dat de verslaglegging van de gesprekken met appellante niet zorgvuldig is uitgevoerd, waardoor er telkenmale discussie over kon ontstaan. De school mag zichzelf dit aanrekenen, maar dit impliceert niet dat - mede gezien de marginale toetsing - deze gang van zaken ertoe leidt dat verweerster niet tot de bestreden beslissing heeft kunnen komen.

Uit de gespreksverslagen komt naar voren dat, naast veel positieve zaken, voornamelijk het leidinggeven van appellante onvoldoende beoordeeld werd. Dat appellante zelf van mening is dat zij zich op dit punt voldoende verbeterd heeft, ziet de Commissie genoegzaam weersproken door verweerster, die aangeeft dat appellante zich weliswaar ontwikkeld heeft, maar onvoldoende om de arbeidsrelatie met haar voort te zetten.

3.9 Appellante heeft onvoldoende gesteld en de Commissie is niet gebleken, dat het standpunt van verweerster dat appellante nog niet voldoet aan de verwachtingen van de directie, onjuist zou zijn. Het feit, dat zij zeer positief beoordeeld werd door haar collega's en medewerkers doet daar niet aan af.

Het is de Commissie voorts genoegzaam gebleken, mede op grond van in zoverre het door appellante niet weersproken verslag van 3 juli 2013, dat de visie op het beleid van verweerster en appellante zo ver van elkaar afwijkt, dat er onvoldoende basis bestaat voor verdere vruchtbare samenwerking.

3.10 Op grond van de stukken en het verhandelde ter zitting is de Commissie van oordeel dat de school in redelijkheid tot de beslissing heeft kunnen komen om de arbeidsovereenkomst op te zeggen. De Commissie dient, zoals gezegd, de opzeggingsgrond zeer terughoudend te toetsen. In dit geval is wel komen vast te staan dat er tussen appellante en de directie onvoldoende onderling

vertrouwen bestaat, hetgeen al voldoende is om te komen tot opzegging van het onderhavige dienstverband voor bepaalde tijd.

3.11 Aangezien ook anderszins niet is gebleken, dat het bestreden besluit overigens onjuist is, dient het daartegen gerichte beroep ongegrond te worden verklaard.

#### **4. Beslissing.**

De Commissie verklaart het beroep ongegrond.

Aldus vastgesteld op 16 september 2013 te 's-Gravenhage door mr. H. Manuel, voorzitter, mr. T. Elzenga, mr. Th. Geurts en mr. R.T. Steinvoot-de Groot, leden, in tegenwoordigheid van mr. A.C. Melis-Gröllers, griffier.

Vanwege ongelijkheid in de aantallen vertegenwoordigers van bestuursorganisaties en personeelsorganisaties, heeft het jongste lid van de oververtegenwoordigde organisatie zich van stemming onthouden.