



**106562 - Ontslag wegens gewichtige omstandigheden (verstoorde arbeidsrelatie) dan wel ongeschiktheid niet toegestaan omdat deze onvoldoende zijn gebleken. Beroep tegen de schorsing houdt evenmin stand omdat de verweerprocedure niet is gevoerd.**

## UITSPRAAK

in het geding tussen:

de heer A, wonende te B, appellant, hierna te noemen A  
gemachtigde: de heer mr. H.J. Weekers

en

het College van Bestuur van het ROC D, gevestigd te B, verweerder, hierna te noemen de  
werkgever  
gemachtigde: de heer mr. A. Klaassen

### 1. VERLOOP VAN DE PROCEDURE

Bij beroepschrift van 1 december 2014, ingekomen op 2 december 2015 en aangevuld op 7 januari 2015, heeft A beroep ingesteld tegen de beslissing van de werkgever van 28 oktober 2014 om hem per 1 februari 2015 te ontslaan, primair wegens redenen van gewichtige aard als bedoeld in artikel 2.9 lid 5 sub e cao mbo, subsidiair wegens onbekwaamheid/ongeschiktheid als bedoeld in artikel 2.9 lid 5 sub b cao mbo. Het beroep is tevens gericht tegen de beslissing van de werkgever van 10 november 2014 om A op grond van artikel 2.7 lid 1 sub d cao mbo in het belang van de instelling een schorsing op te leggen bij wijze van ordemaatregel, voor de duur van de opzegtermijn.

De werkgever heeft op 4 februari 2015 een verweerschrift ingediend, aangevuld op 19 februari 2015.

De mondelinge behandeling van het beroep vond plaats op 2 maart 2015 te Utrecht.

A verscheen in persoon en werd bijgestaan door zijn gemachtigde.

De werkgever werd vertegenwoordigd door de heer E, directeur Creative College, mevrouw F, strategisch G, daartoe bijgestaan door de gemachtigde.

A heeft een pleitnotitie overgelegd.

### 2. DE FEITEN

A is sinds 1 april 2006 werkzaam bij de werkgever in een (per 1 juni 2007) vast dienstverband. A was tot 1 mei 2013 afdelingsmanager bij het team Artiest van het MBO Creative College. In die hoedanigheid heeft hij de K van het ROC D opgezet. Per 1 mei 2013 werd het team Artiest samengevoegd met het team Leisure & Events en kwam er een



afdelingsleider. A ambieerde die functie niet en heeft ingestemd met wijziging per 1 mei 2013 van zijn functie in die van docent LD. Op de arbeidsverhouding is van toepassing de cao mbo.

Bij brief van 29 september 2014 heeft de werkgever A het voornemen meegedeeld om de arbeidsovereenkomst met hem op te zeggen, primair wegens redenen van gewichtige aard en subsidiair wegens onbekwaamheid/ongeschiktheid voor de door hem uitgeoefende functie.

A heeft op 16 oktober 2014 schriftelijk verweer ingediend tegen dit voornemen. Vervolgens heeft de werkgever A bij brief van 28 oktober 2015 meegedeeld zijn voornemen om te zetten in een definitieve beslissing en het dienstverband met A per 1 februari 2015 op te zeggen. Met ingang van 10 oktober 2014 is A vrijgesteld van werkzaamheden.

Bij brief van 10 november 2014 heeft de werkgever A meegedeeld hem op grond van artikel 2.7 lid 1 sub d cao mbo in het belang van de instelling een schorsing op te leggen bij wijze van ordemaatregel, voor de duur van de opzegtermijn.

Tegen voornoemde besluiten van 28 oktober en 10 november 2014 heeft A beroep ingesteld.

### 3. STANDPUNTEN VAN PARTIJEN

C betwist dat sprake is van een onherstelbaar verstoorde arbeidsrelatie en van ongeschiktheid. Het ontslag is onrechtvaardig en niet noodzakelijk. Het dienstverband kan worden gecontinueerd. A voert aan dat hij altijd loyaal managementbesluiten heeft uitgevoerd, de visie van de opleiding uitdraagt en altijd op zakelijke wijze heeft gediscussieerd. Het is voorts niet juist dat, zoals de werkgever stelt, meerdere docenten niet met hem wilden samenwerken. De werkgever heeft de vertrouwensbreuk niet concreet kunnen onderbouwen. Ook was het A onvoldoende duidelijk wat er van hem werd verwacht in zijn rol van docent LD. Ten aanzien van de nevenactiviteiten die A had moeten beëindigen, geeft hij aan dat in 2012 is afgesproken dat A zijn werkzaamheden in het bestuur van stichting I zou blijven verrichten totdat de nieuwe stichting H zou worden opgericht. Omdat de samenwerking tussen H en het ROC eind 2012 werd stopgezet en H een slapende stichting werd, was er geen aanleiding meer om deze afspraak na te komen. Nadien vormde dit ook geen onderwerp van gesprek meer tussen hem en de werkgever.

De subsidiaire ontslaggrond is niet separaat onderbouwd. Er heeft geen verbetertraject plaatsgevonden en de mediation was slechts een formaliteit. Bovendien beaamt de werkgever dat A een goede docent is. Voorts is niet onderzocht of A zijn docententaken anders of elders kan vervullen. Daarbij denkt A aan docent Drummen of de functie van loopbaanbegeleider of aandachtsfunctionaris zorg.

De schorsing is een niet noodzakelijk en disproportioneel middel: A had zijn functie gewoon kunnen continueren. Nog voor de daadwerkelijke opzegging van het dienstverband had de werkgever al aan collega's en studenten laten weten dat A per 1 februari 2015 niet meer werkzaam zou zijn bij het Creative College. De ontstane onrust is dan ook door de werkgever veroorzaakt en niet door A.



De werkgever stelt dat er een structureel probleem is in de samenwerking tussen A, zijn manager en de directeur, waarbij een verschil in onderwijsvisie zowel voor het hele college als voor de afdeling Artiest een rol speelt.

Dit heeft geleid tot een verstoorde arbeidsrelatie. A geeft vaak negatieve kritiek en is het principiële oneens met het beleid dat het management heeft ontwikkeld. Als gevolg hiervan was er ook geen draagvlak meer bij collega's om met hem samen te werken in bijvoorbeeld een werkgroep. A zou zijn nevenfunctie als bestuurder bij H neerleggen, maar heeft dat tegen de afspraken in niet gedaan. Over deze kwestie is inderdaad geen actuele discussie geweest, maar het is wel een van de vele incidenten die ervoor hebben gezorgd dat er een conflict is ontstaan. De werkgever spreekt onverkort waardering uit voor het door C succesvol opzetten van de K. De rol die daarna van hem werd verwacht in zijn hoedanigheid van afdelingsmanager in het organisatorisch verbeteren van de opleiding en het aansturen van het team, bleek echter te hoog gegrepen. Om organisatorische redenen is besloten dat A met ingang van mei 2013 werkzaam zou zijn als docent LD. Inhoudelijk functioneert A goed als docent, maar hij blijft zich buiten zijn takenpakket om met de onderwijsvisie bemoeien. Omdat A studenten in het conflict betrok door uitlatingen te doen over de werkgever en het management, was het noodzakelijk de organisatie in te lichten. De zienswijze van A is op zijn merites beoordeeld, maar heeft niet geleid tot een ander oordeel. Duidelijk is dat A een eigen kijk op de werkelijkheid heeft. Mediation is beproefd als ultieme poging het conflict op te lossen, aldus de werkgever.

#### 4. **OVERWEGINGEN VAN DE COMMISSIE**

##### **De bevoegdheid en de ontvankelijkheid**

Aangezien de instelling is aangesloten bij deze Commissie en het beroep is gericht tegen één van de beslissingen, genoemd in de artikelen 4.1.5 Wet educatie en beroepsonderwijs en 12.2 cao mbo, en binnen de daartoe geldende termijn is ingesteld, is de Commissie bevoegd van het beroep kennis te nemen en is het beroep ontvankelijk.

##### **De ontslagbeslissing**

De ontslagbeslissing is primair gebaseerd op artikel 2.9 lid 5 sub e cao mbo, te weten andere gewichtige redenen en subsidiair op artikel 2.9 lid 5 sub b cao mbo, wegens onbekwaamheid/ongeschiktheid.

De in artikel 2.10 cao mbo voorgeschreven verweerprocedure is gevoerd.

De werkgever heeft blijkens de bestreden beslissing van 28 oktober 2014 aan de gewichtige redenen ten grondslag gelegd dat er sprake is van een vertrouwensbreuk en een probleem in de samenwerking tussen A, zijn leidinggevende en de directie en ook een probleem in de samenwerking met zijn collega's.

De stelling dat sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie dient, onder meer ter voorkoming van willekeur, onderbouwd en geobjectiveerd te worden. Dat geldt temeer nu A weersproken



heeft dat sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie en hij de bereidheid heeft uitgesproken om zijn werkzaamheden te hervatten.

Dienaangaande overweegt de Commissie dat uit het door de werkgever overgelegde dossier blijkt dat de werkgever op 12 juni 2014 aan A te kennen heeft gegeven dat de direct leidinggevende en de directeur geen vertrouwen meer hebben in een goede samenwerking met A. De werkgever geeft weliswaar een aantal voorbeelden waaruit dit zou blijken, maar laat naar het oordeel van de Commissie na afdoende te concretiseren dat de problemen dermate ernstig zijn dat daaraan niet meer kan worden gewerkt. Zo is het gestelde loyaliteitsprobleem niet nader onderbouwd, evenals de problemen in de samenwerking met collega-docenten. Het dossier bevat voorts geen verslagen van de gesprekken die over de samenwerkingsproblematiek zijn gevoerd. Evenmin bevat het dossier een verslag waaruit blijkt wat er concreet van A werd verwacht in zijn rol van docent LD. Het niet opgeven van de nevenactiviteit van A was al geruime tijd niet meer aan de orde gesteld als probleem. Dit kan daarom in redelijkheid niet (mede) ten grondslag worden gelegd aan de beweerde vertrouwensbreuk. In een zeer korte tijdspanne is vervolgens besloten tot mediation en toen dat traject niet tot een oplossing bleek te leiden, tot beëindiging van het dienstverband. Niet is gebleken dat het belang van A bij behoud van zijn baan daarbij is meegewogen. Zo zijn andere mogelijkheden, waarbij A werkzaam zou kunnen blijven voor de werkgever, zoals overplaatsing of wijziging van het takenpakket, niet onderzocht.

De Commissie komt op grond van het dossier en het verhandelde ter zitting tot de conclusie dat de werkgever onvoldoende aannemelijk heeft gemaakt dat de relatie tussen A en de werkgever zodanig is verstoord dat tot een beëindiging van het dienstverband moest worden overgegaan.

Derhalve heeft de werkgever niet in redelijkheid het dienstverband op deze grond kunnen opzeggen.

De opzegging van de arbeidsovereenkomst is subsidiair gebaseerd op onbekwaamheid of ongeschiktheid van A voor de door hem vervulde functie van docent LD. Volgens vaste jurisprudentie van de Commissie dient gesteld disfunctioneren te blijken uit verifieerbare bescheiden zoals verslagen van functionerings- en beoordelingsgesprekken en/of andere schriftelijke stukken. Voorts dient de werknemer voldoende in de gelegenheid te zijn gesteld zijn of haar functioneren te verbeteren. De Commissie constateert dat het dossier slechts een verslag bevat van een op 6 maart 2014 gevoerd functioneringsgesprek. Dit verslag geeft weliswaar aan dat het functioneren van A in de functie van docent LD nader besproken moet worden, maar laat zeker geen ongunstig beeld zien van het functioneren van A. Onder de evaluatie is in het verslag gemeld dat er geen concrete afspraken zijn gemaakt voor de periode na maart 2014 met betrekking tot de taken en ontwikkeling van A. Hoewel de werkgever ter zitting heeft gesteld dat er nadien meerdere gesprekken met A hebben plaatsgevonden, waarin zijn functioneren aan de orde is gesteld, heeft de werkgever dit niet onderbouwd door het overleggen van verslagen van deze gesprekken. Ook anderszins is niet aannemelijk geworden dat partijen hebben gesproken over het functioneren van A en/of concrete afspraken hebben gemaakt over mogelijke verbeterpunten en doelstellingen. Van een dergelijk verbetertraject is niet gebleken, de werkgever heeft dit althans niet aannemelijk gemaakt. Mediation kan in dat kader niet worden aangemerkt als een verbetertraject. Het aan de Commissie overgelegde dossier geeft er geen blijk van dat A niet (meer) geschikt zou zijn



voor de functie van docent LD. Dat er mogelijk onduidelijkheid is over de invulling van de bij deze functie behorende taken en werkzaamheden, komt voor risico van de werkgever. Het had op de weg van de werkgever gelegen hierover concrete afspraken te maken met A.

De werkgever heeft derhalve naar het oordeel van de Commissie niet aannemelijk gemaakt dat A onbekwaam of ongeschikt is voor de functie van docent LD, laat staan dat hij zodanig disfunctioneert dat voortzetting van het dienstverband in redelijkheid niet van de werkgever gevergd kan worden.

De werkgever heeft aldus niet in redelijkheid op deze grond het dienstverband met A kunnen opzeggen.

Alles overziende oordeelt de Commissie het beroep tegen het ontslag gegrond.

## **De schorsing**

Artikel 2.7 lid 1 sub d cao mbo geeft de werkgever de bevoegdheid om de werknemer te schorsen voor de duur van de opzegtermijn.

Op grond van artikel 2.10 lid 1 cao mbo dient bij een schorsing als bedoeld in artikel 2.7 lid 1 de zogenoemde verweerprocedure te worden gevoerd. De werkgever heeft dit nagelaten, waardoor C is geschaad in zijn door de cao mbo beschermde belang zich adequaat te kunnen verweren tegen een (voorgenomen) beslissing van de werkgever. De Commissie acht dit procedurele gebrek van dien aard, dat zij het beroep tegen de schorsing reeds daarom gegrond zal verklaren. Gelet hierop behoeven de overige stellingen van partijen ten aanzien van de schorsing geen nadere bespreking.

## **5. OORDEEL**

Op grond van bovenstaande overwegingen verklaart de Commissie zowel het beroep tegen het ontslag als het beroep tegen de schorsing gegrond.

Aldus gedaan te Utrecht op datum uitspraak door mr. L.C.J. Sprengers, voorzitter, drs. A.M.M. Kooij-Blok, drs. P. Koppe, mr. K.P. Piena en mr. D.A.M. Schilperoord, leden, in aanwezigheid van mr. R.M. de Bekker, secretaris.

mr. L.C.J. Sprengers  
voorzitter

mr. R.M. de Bekker  
secretaris