

ADVIESGESCHIL OVER HET

Tussen het bevoegd gezag van een openbare school en de conrector ontstaat een verschil van inzicht. Zij besluiten een mediationtraject in te gaan. In de mediation sluiten het bevoegd gezag en de conrector een overeenkomst, waarin onder meer is geregeld dat het bevoegd gezag de conrector zal ontslaan. De mr brengt een negatief advies uit over het voorgenomen ontslag. Wanneer het bevoegd gezag de conrector toch ontslaat, stapt de mr naar de geschillencommissie. **Hilde Mertens**

Artikel 11 lid 1 onder h Wet medezeggenschap op scholen (Wms) bepaalt dat de mr onder meer adviesrecht heeft ten aanzien van een voorgenomen besluit tot het ontslag van de schoolleiding. Als het bevoegd gezag het advies van de mr niet opvolgt, kan de mr binnen zes weken een adviesgeschil voorleggen aan de geschillencommissie. Dat is geregeld in artikel 34 lid 2 Wms.

Vraag aan de geschillencommissie

De mr verzocht de geschillencommissie te bepalen dat het ontslagbesluit van de conrector niet in stand kan blijven. De mr wilde ook een voorziening die het mogelijk maakt de overeenkomst, die in de mediation gesloten was, ongedaan te maken en het bevoegd gezag op te dragen dat de conrector weer wordt toegelaten tot zijn werkzaamheden.

Standpunt mr

De mr betoogde dat het bevoegd gezag te laat om het advies van de mr gevraagd had. Dat had volgens de mr moeten gebeuren op het moment dat in de mediation duidelijk was dat de aanstelling van de conrector zou worden beëindigd. Dan

had het advies nog een wezenlijke invloed kunnen hebben op het voorgenomen besluit. De mr vond ook dat er onvoldoende inzicht was gegeven in de redenen voor het ontslag en voerde aan dat het ontslag op school onrust veroorzaakte en elk draagvlak ontbeerde. Verder had kort na de adviesaanvraag een heroverweging van het ontslag moeten plaatsvinden, omdat de rector ontslag had genomen. De kennis en ervaring van de conrector kunnen dan van groot belang zijn voor de school.

Standpunt bevoegd gezag

Het bevoegd gezag stelde dat het gaat om een beëindiging van de aanstelling van de conrector met wederzijds goedvinden. Omdat de mediation plaatsvond onder geheimhoudingsplicht kon het bestuur het voornemen tot ontslag tijdens de mediation niet voor advies aan de mr voorleggen.

Volgens het bevoegd gezag was het besluit op tijd aan de mr voorgelegd en voldoende gemotiveerd: er is een verschil van inzicht tussen de bestuurder en de conrector over de ernst en aanpak van de leerlingendaling en de onderwijsresultaten. Het bevoegd gezag gaf daarbij aan dat het, vanwege de vertrouwelijkheid



ONTSLAG VAN EEN SCHOOLLEIDER

van de overeenkomst die in mediation tot stand was gekomen, niet bekend wenste te maken welke ontslaggrond in het ontslagbesluit is opgenomen.

De geschillencommissie

De geschillencommissie overwoog dat er wel degelijk sprake was van een ontslagbesluit, waarvoor het adviesrecht van de mr gold en waarover de mr een adviesgeskil kan voorleggen.

Wat de inhoud van het adviesgeskil betreft, oordeelde de commissie dat het ontslag van de conrector een effectuering is van de overeenkomst die het bevoegd gezag en de conrector hadden gesloten in het mediationtraject. Die overeenkomst heeft een vertrouwelijk karakter en behoort tot de contractvrijheid van het bevoegd gezag en de conrector.

Door de geheimhoudingsplicht, die eigen is aan een mediationtraject, kon het bevoegd gezag de mr pas om advies vragen toen de mediation was geëindigd door middel van een vaststellingsovereenkomst, waar de afspraak een ontslagbesluit te nemen onderdeel van was.

De geschillencommissie oordeelde verder dat het ontslagbesluit tegenover de mr voldoende was gemotiveerd door aan te geven dat het ontslag voortvloeit uit de vaststellingsovereenkomst die het bevoegd gezag en de conrector in de mediation gesloten hadden. De geldende geheimhoudingsplicht en de contractsvrijheid van de conrector en het bevoegd gezag in mediation, maakten dat geen nadere motivering vereist kon zijn.

De geschillencommissie concludeerde dat het bevoegd gezag bij het niet volgen van het advies van de mr bij afweging van de betrokken belangen in redelijkheid tot zijn ontslagbesluit had kunnen komen en dat het besluit in stand kon blijven.

Commentaar

Het ontslag van een lid van de schoolleiding is al vaker onderwerp van geschil geweest bij de geschillencommissie, met name in de periode vóór 2017, toen de geschillencommissie nog bevoegd was om uitspraak te doen in interpretatiegeschillen. De geschillencommissie heeft zich toen diverse malen gebogen over de vraag of een bepaalde vorm van beëindiging van de aanstelling van een schoolleider wél of niet onder het adviesrecht van de mr valt. Als aan het vertrek van de schoolleider een overeenkomst ten grondslag ligt, is het de vraag of men kan stellen dat er sprake is van een ontslagbesluit en dus van adviesrecht van de mr. Immers, als een schoolleider vrijwillig vertrekt, is er geen ontslag en dus ook geen adviesrecht van de mr. In het hier besproken geschil, waarin na de mediationovereenkomst nog een apart besluit tot ontslag uit de openbare aanstelling genomen moest worden, was er sprake van een ontslagbesluit waarvoor het bevoegd gezag de mr ook om advies gevraagd had.

De hierboven besproken uitspraak doet denken aan de uitspraak die de geschillencommissie op 19 augustus 2013, inzake geschil 105768 deed. In dat geschil ging het om een besluit tot het aangaan van een beëindigingsovereenkomst met de directeur wegens een onoverbrugbaar verschil van visie. Volgens het bevoegd gezag was er geen sprake van een ontslagbesluit, maar van een vrijwillig vertrek. Daarom had het bevoegd gezag de mr niet om advies gevraagd.

Maar de geschillencommissie oordeelde dat het akkoord van de directeur om een beëindigingsovereenkomst aan te gaan in dat geval niet was aan te merken als een

vrijwillig vertrek op initiatief van de directeur, omdat daaraan een onoverbrugbaar verschil van visie op het te voeren beleid ten grondslag lag.

Geeft een schoolleider zelf te kennen dat hij afscheid wil nemen van de school en benoemd wil worden als schoolleider op een nieuw op te richten school, is er geen sprake van ontslag in de zin van artikel 11 onder h Wms (uitspraak 12 juni 2012, 105346, inzake 12.11). Dat geldt ook als de directeur zelf te kennen geeft dat zij haar functie op de school niet kan blijven uitoefenen, omdat zij zich niet in staat acht leiding te geven aan een naderend fusieproces (uitspraak 9 november 2012, 105482, inzake 12.16). <

INFO

MEER INFORMATIE

Landelijke Commissie voor Geschillen WMS, uitspraak d.d. 14 mei 2018, inzake 108079, zie www.onderwijsgeschillen.nl.

OVER DE AUTEUR



Mr. Hilde Mertens is directeur/bestuurder van de Stichting Onderwijsgeschillen te Utrecht.