

## 74

Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden zp  
Leeuwarden

3 februari 2016, nr. 200.179.060/01,  
ECLI:NL:GHARL:2016:761

(mr. Fikkers, mr. Katz-Soeterboek, mr. Wefers  
Bettink)

Noot mr. A.M. Helstone, tevens behorend bij  
«JAR» 2016/73, «JAR» 2016/76, «JAR» 2016/77

**Ontbindingsverzoek in eerste aanleg wegens  
disfunctioneren terecht toegewezen. Toetsing  
aan Ontslagbesluit en Beleidsregels Ontslag-  
taak UWV.**

[BW art. 7:669 lid 3, 7:671b, 7:683]

*De werknemer is in 1980 als leerkracht bij de stichting in dienst getreden. Sinds 2003 is hij directeur bij school A en sinds 2009 tevens bij school B. Vanaf dat moment had de werknemer geen lesgevende taken meer. Vanaf 2009 heeft de werknemer verschillende coachingstrajecten gevolgd gericht op leiding geven. In 2014 heeft een 360 graden feedback plaatsgevonden. Hieruit volgde dat de werknemer op alle betrokken competenties onvoldoende scoorde. Hierop is een ontwikkeltraject van zes maanden gestart. Bij een tussentijdse beoordeling van dit traject was geen verbetering zichtbaar. In april 2015 is de werknemer bij wijze van ordemaatregel voor de duur van drie maanden geschorst. Bij de leerkrachten van de scholen bestond op dat moment geen vertrouwen meer in het functioneren van de werknemer als directeur. De werknemer heeft niet willen meewerken aan herplaatsing in de functie van leerkracht. Op verzoek van de werkgever heeft de kantonrechter de arbeidsovereenkomst ontbonden wegens disfunctioneren. De werknemer heeft hiertegen hoger beroep ingesteld.*

*Het hof overweegt dat de kwaliteit van het verbetertraject één van de elementen is waaraan getoetst moet worden bij de vraag of sprake is van de "d-grond." De criteria van die grond zijn ontleend aan het Ontslagbesluit en de daarop gebaseerde Beleidsregels Ontslagtaak UWV, zo blijkt uit de parlementaire geschiedenis van de Wwz. In onderhavig geval heeft de werknemer voldoende gelegenheid gekregen om zijn functioneren te verbeteren. De werknemer heeft vanaf 2010 gerichte coaching gekregen. De lengte van een verbetertraject hoeft niet afhankelijk te zijn van de duur van het dienst-*

*verband. De werknemer heeft niet aangevoerd en onderbouwd dat bij aanvang van het verbetertraject in 2014 een langere verbeterperiode vereist was geweest en dat hem ten onrechte die termijn niet is gegund. Het verbetertraject mocht voortijdig worden afgebroken. Gedurende het verbetertraject is het draagvlak van de werknemer op de scholen zodanig ernstig verstoord dat in ieder geval op één school een onhoudbare situatie was ontstaan. De herplaatsingsplicht van de werkgever gaat niet zo ver dat hij taken van een, door zwangerschap tijdelijk te vervangen, docent dient af te splitsen teneinde daarvan een passende functie te maken. De kantonrechter heeft het ontbindingsverzoek terecht toegewezen.*

*NB. In de parlementaire geschiedenis heeft de regering aangegeven dat met art. 7:669 BW "geen wijziging [is] beoogd ten opzichte van hetgeen in het huidige Ontslagbesluit en de daarop gebaseerde Beleidsregels Ontslagtaak UWV is geregeld" (onder meer TK 2013/2014, 33 818, nr. 3, p. 98). Zie hierover ook de noot van De Graaf bij «JAR» 2016/26. Zie voor een toepassing door het UWV zelf van de beleidsregels inzake disfunctioneren «JAR» 2015/59.*

De werknemer te (...),  
appellant,  
advocaat: mr. A. Dekkers, kantoorhoudende te Utrecht,  
tegen  
de stichting, voorheen B, te (...),  
geïntimeerde,  
advocaat: mr. W. Lindeboom, kantoorhoudende te 's-Gravenhage.

1. Het geding in eerste aanleg  
(...; red.)

2. Het geding in hoger beroep  
(...; red.)

3. De feiten

3.1. De kantonrechter heeft onder 2.1 tot en met 2.37 van haar beschikking de feiten vastgesteld. Met inachtneming van een door de werknemer gewenste en door de Stichting terecht bevonden correctie, en aangevuld met wat in hoger beroep is komen vast te staan, komen die feiten op het volgende neer.

3.2. De werknemer, geboren in 1956, is in mei 1980 als leerkracht in dienst getreden bij de Stichting. Zijn salaris bedroeg laatstelijk € 4.779,69 bruto per maand, te vermeerderen met een directeurstoelage van € 327,45 (exclusief vakantiebijslag en eindejaarsuitkering). De Collectieve Arbeids-overeenkomst voor het Primair Onderwijs (hierna: de cao) en de Werkloosheidsregeling onderwijspersoneel primair onderwijs (hierna: WOPO) zijn van toepassing.

3.3. Per 1 augustus 2003 werd de werknemer directeur op school 1 te A. Naast zijn taken als directeur gaf de werknemer nog gedurende een aantal dagen les. Sinds 1 augustus 2009 is de werknemer tevens directeur op school 2 te D. Beide scholen vallen onder de Stichting. Vanaf 2009 had de werknemer geen lesgevende taken meer.

3.4. Vanaf 2007-2008 hebben er verschillende coachingstrajecten plaatsgevonden, gericht op zowel het functioneren van de teamleden als op het functioneren van de werknemer. De werknemer heeft vanaf 1 september 2009 tot in het schooljaar 2010-2011 externe coaching gekregen van mw. E, gericht op leidinggeven.

Bij een evaluatie in 2010 door externe trainer drs. F heeft het team over het functioneren van de werknemer onder aandere opgemerkt dat hij goed luistert en begripvol is, maar wat beter kan is: sturen, uitkomen voor wat hij vindt, mensen aanspreken, evalueren en borgen.

3.5. Na interviews door G, werkzaam bij H, met de teamleden en de directeur van school 1 heeft de Stichting in oktober 2010 opdracht gegeven aan G voor onder meer gerichte coaching van de directeur, naar aanleiding van de constatering dat er “geen heldere koers (is, toevoeging hof) en het ontbreekt aan duidelijke afspraken m.b.t. reflectie, feedback en controle door de directeur. Het ontbreekt de directeur van de school aan duidelijke en heldere leiderschap kwaliteiten die vereist zijn bij dit team.”

Ten aanzien van het door de werknemer te volgen traject is onder meer aangegeven:

“Doelen

De resultaten die met het begeleidingstraject ‘Spoor 2’ bereikt moeten worden zijn:

- a) een positieve, constructieve en professionele relatie tussen de directeur en de teamleden
- b) de directeur werkt op bewuste wijze aan de competenties die bij deze functie behoren, waarbij de 8 competenties van de NSA uitgangspunt zijn

c) De schoolleider coacht individuele medewerkers en teams effectief op resultaatverantwoordelijkheid in een veranderende organisatiecontext. (...) Hierbij is wel vereist dat de directeur aan dit team een strakkere leiding gaat geven, initieert en controleert.

d) De juiste stijl en rol kiezen van coachen tot beoordelen, van leider tot manager

*Activiteiten*

– gerichte coaching van de directeur op basis van de geconstateerde problematiek; coaching on the job, in de school

– teambijeenkomsten met directeur en teamleden

*Inhoudelijke specificatie.*

Er worden 3 dimensies aangeboden:

1. Leiderschap en coaching,
2. Planning, time management, besluitvorming
3. Coachen op de praktijk van alle dag”

3.6. Na dit begeleidingstraject, dat heeft geduurd van oktober 2010 tot mei 2011, en na evaluatiegesprekken heeft G op 7 juli 2011 aan de hand van de gestelde doelen het resultaat (cursief weergegeven) beschreven:

“a) een positieve, constructieve en professionele relatie tussen de directeur en de teamleden *moet beter ontwikkeld worden en verdient de nodige aandacht*

b) de directeur werkt op bewuste wijze aan de competenties die bij deze functie horen  
In hoeverre is de directeur in beweging gekomen? *Hij probeert het wel, is op de goede weg, maar heeft nog feedback en reflectie nodig om goed leiding te geven aan dit team*

c) De schoolleider coacht individuele medewerkers op resultaatverantwoordelijkheid.

*Is nog niet duidelijk in het nakomen van afspraken.* Hierbij is wel vereist dat de directeur aan dit team een strakkere leiding gaat geven, initieert en controleert.

*Er is nog strakkere controlerende leiding nodig”.*

G noteert voorts dat volgens het team het leiderschap van de werknemer meer ontwikkeld moet worden, dat een deel van het team vindt dat de directeur geen goede feeling heeft met het team en te weinig daadkrachtig is. Overigens is het gesprek van de directeur in een één op één relatie sterk en van voldoende kwaliteit. Tevens constateert ook een gedeelte van het team dat het leidinggeven van de directeur wel beter wordt.

G beveelt aan om het traject in het nieuwe schooljaar voort te zetten met als speerpunt onder meer gerichte coaching van de directeur.

3.7. In het schooljaar 2011-2012 heeft de werknemer voortgangsgesprekken gevoerd met G in het kader van de evaluatie van de onderhavige scholen. Bij het item “Leerpunten” is aangegeven “Leiderschap stevig neerzetten.”

Voor het schooljaar 2012-2013 is met de werknemer onder meer gerichte coaching op aansturing van het team afgesproken, om te komen tot “voldoende professioneel samenwerken op het gebied van respect, teamleren en overeenstemming.”

3.8. Op 1 maart 2013 heeft I, algemeen directeur/voorzitter college van bestuur van de Stichting met de werknemer gesproken over het schoolleiderschap. In het daarvan opgemaakte verslag staat onder meer:

“Karakteristiek voor de werknemer als directeur:

- Wil leider zijn: meerscholendirecteur
- Heeft een breed ontwikkelde kennis van onderwijs en beleidsmatige zaken
- Heeft een brede specifieke kennis omtrent zorg en ontwikkelingen rond passend onderwijs en onderhoudt deze kennis
- Is sterk in het verwoorden/omschrijven van beleidszaken

Ontwikkelpunten:

- Verdere uitbouw van organisatieontwikkeling: vormgeving/procesbewaking/besluitvormingsprocedures
- Ondernemerschap: omgaan met de verschillende belangen in de schoolomgeving”

3.9. In maart 2013 is mevrouw J I opgevolgd als voorzitter van het college van bestuur van de Stichting.

3.10. Na onderzoek in oktober 2013 heeft de Inspectie van het Onderwijs in december 2013 school 2 het predicaat “zwak” gegeven. De inspectie stelde tekortkomingen vast in de opbrengsten en in het onderwijsleerproces. In oktober 2014 heeft de inspectie opnieuw een onderzoek uitgevoerd. In december 2014 is vastgesteld dat de onderwijskwaliteit voldoende was. De kwaliteit van het onderwijsleerproces was, aldus de Inspectie van het Onderwijs, op alle onderdelen op orde evenals de tussen- en eindopbrengsten.

3.11. Op 23 april 2014 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen J en de werknemer. In dit gesprek heeft J haar zorgen uitgesproken over het functioneren van de werknemer.

Op 6 mei 2014 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen J, de werknemer en mevrouw K van L. Overeengekomen is om een 360 graden feedback instrument te gebruiken om op competentieni-

veau in kaart te brengen wat de huidige situatie is van het functioneren van de werknemer. Voorts is overeengekomen een Talenten Motivatie Analyse (TMA) uit te voeren.

3.12. Tijdens een gesprek op 25 juni 2014 heeft K aan de werknemer en J een terugkoppeling gegeven van de 360 graden feedback. In het verslag van 10 juli 2014 is daaromtrent het volgende aangegeven:

“– De gemiddelde uitkomsten van de scores van alle respondenten op 8 competenties zijn lager dan 3 (= matig).

– De uitkomsten van het zelfbeeld van de werknemer zijn tussen de 3.4 en 4

– De gewenste score op alle competenties moet minimaal 4 zijn (= voldoende)

– jdens het gesprek van 25 juni is het volgende vastgesteld:

– Er is sprake van een aanzienlijk verschil tussen de huidige situatie en de gewenste situatie. Er is sprake van matig functioneren, de norm is voldoende functioneren.

– Er is sprake van een aanzienlijk verschil tussen het gemiddelde beeld wat anderen van de werknemer hebben en het beeld wat de werknemer van zichzelf heeft.

– Er moet op alle 8 competenties verbetering/ontwikkeling plaatsvinden om op het gewenste niveau te komen.

Opmerking van K in dit gesprek: zij heeft de ervaring in dergelijke ontwikkeltrajecten met mensen die maximaal 1 of 2 competenties moeten ontwikkelen tot een voldoende en dat dat al een behoorlijke inspanning vraagt. Ze vraagt zich af of de opdracht om je op 8 competenties te ontwikkelen naar een voldoende geen onmogelijke opgave is en of je dat van iemand mag vragen.”

3.13. Op 1 juli 2014 heeft een vervolgesprek plaatsgevonden tussen de werknemer en het voltallige college van bestuur van de Stichting. De uitkomst van de 360 graden feedback heeft het college van bestuur van de Stichting reden gegeven tot bezorgdheid en is voor het college aanleiding geweest om vervolgstappen te nemen. Daarover is in het onder 3.12 genoemde verslag het volgende vermeld:

“J geeft aan dat ze het rapport van de 360 graden feedback (het competentiegedeelte) heeft gelezen en merkt op dat de uitkomst haar, omdat alle competenties onvoldoende zijn, grote zorgen baart. Ze geeft aan dat er naar aanleiding van dit rapport twee scenario’s zijn, te weten:

1. de werknemer gaat een ontwikkeltraject in waarbij hij een coach/begeleider en andere ondersteuning krijgt om zich te ontwikkelen richting de gewenste situatie. Over een halfjaar na aanvang van een dergelijk traject moet er een aanzienlijke, meetbare verbetering zijn in het functioneren van de werknemer. Wanneer er onvoldoende verbetering zichtbaar is, zal CBO Dongeradeel de arbeidsovereenkomst met Teije beëindigen.

2. Teije en het CvB komen samen overeen dat Teije's talenten op een andere plek beter tot zijn recht zullen komen en maken afspraken over een traject waarbij Teije zich gaat richten op het zoeken van een andere baan, binnen danwel buiten B. De werknemer's arbeidsovereenkomst in de functie van directeur wordt beëindigd."

3.14. Op 19 augustus 2014 heeft een vervolgsprek plaatsgevonden met de werknemer waarbij is gesproken over de inhoud van het verbetertraject. In het gespreksverslag is daarover het volgende opgenomen:

"J geeft aan dat de werknemer moet werken aan alle schoolleiderscompetenties die in de TMA onvoldoende. Belangrijk onderdeel inwikkelen van het reflectief vermogen: het externaliseren (zaken buiten jezelf neerleggen) naar internaliseren (je bewust zijn en kunnen uitspreken van de gevolgen van je eigen gedrag op de ander). Het gaat hierbij ook om de koppeling tussen het rationele en het emotionele en de verbale en non-verbale communicatie, mensen moeten ook aan je kunnen zien wat iets met je doet. Daarnaast moet de werknemer werken aan het op hoofdlijnen zaken bekijken zonder te verzanden in details, dat vraagt het vak schooldirecteur van je.

Het verbetertraject zal als volgt uitzien:

– 3 maanden coaching, ook op de werkvloer, met eventueel Video Interactie Begeleiding. Na drie maanden, eind november, komt er een 1ste meetmoment. Ziet de coach voldoende vorderingen dan gaan we nog drie maanden door, zijn deze er onvoldoende stopt het traject en zal CBO Dongeradeel de arbeidsovereenkomst met de werknemer beëindigen.

– Bij een vervolg van het traject gaat de coaching nog drie maanden door. Na deze zes maanden vindt het 2de meetmoment plaats.

Er wordt opnieuw een TMA onderzoek plaatsvinden. zijn Alle competenties moeten nu voldoende zijn. Daarnaast zullen ook de vorderingen met de coach het CvB voldoende vertrouwen moeten geven voor de toekomst in de werknemer als

schoolleider van B. Is dat het geval zal het CvB bekijken wat de werknemer voor vervolg nodig heeft om de ingezette ontwikkeling duurzaam te verankeren. Is dat niet het geval, zal B de arbeidsovereenkomst met de werknemer beëindigen."

3.15. Per e-mailbericht van 8 oktober 2014 heeft G aan J geschreven:

"De school heeft weer een basisarrangement. Volgens de inspecteur heeft het team een zeer knappe prestatie geleverd. Alle indicatoren zijn voldoende.

Maar de inspecteur had veel kritiek op de werknemer:

"U heeft in het verleden weinig tot geen klassenbezoek gedaan, laat staan coaching begeleiding of Functioneringsgesprekken. Hoe heeft u het zover laten komen dat de school zwak is geworden. Ook had het bestuur destijds alerter moeten zijn. De aansturing van u als directeur moet beter. U moet meer het initiatief nemen. U moet er veel meer opzitten, op de borging op de kwaliteitszorg. Van het team heb ik gemerkt dat u veel te weinig initiatief neemt zelfs tijdens teamvergaderingen terwijl u wel de schoolleider bent. Pas in het laatste jaar heeft u klassenbezoek gedaan, maar geen feedback gegeven merkt het team op'

De inspecteur heeft zorgen over de duurzaamheid van het basisar. op de school. Ze heeft haar twijfels over de aansturing van de directeur. ook vind ze dat het bestuur er voor moet zorgen een duurzaam team op de school te plaatsen en dat zou heel goed met dit team kunnen."

3.16. In het kader van het verbetertraject voor de werknemer is de heer M, werkzaam bij N, ingeschakeld. In zijn verslag van 7 december 2014 heeft M aangegeven:

*"Resumerend*

Tijdens de afgelopen drie maanden is gebleken dat er verbeteringen op diverse onderdelen zijn. De werknemer heeft stappen gezet in het tonen van leiderschap, het ontwikkelen en borgen van kwaliteitszorg en zijn reflecteren op eigen handelen. Omdat zoals gezegd dit nieuwe handelingsrepertoire pril en nog kwetsbaar is zal dit de komende tijd aandacht blijven vragen. Een vervolg om deze verbeteringen te consolideren wordt dan ook aangeraden."

3.17. Op 8 december 2014 heeft een bespreking plaatsgevonden naar aanleiding van een onderzoeksrapport van K over de situatie in de teams. Daarbij waren K, J, de werknemer, M en mevrouw

O, P&O-adviseur, aanwezig. K heeft blijkens het verslag van deze bespreking aangegeven “dat beide teams:

- de werknemer als persoon prettig ervaren
- de werknemer als leidinggevende/directeur een onvoldoende geven
- Beide teams leunen en draaien op de IB-er
- Beide teams zich onveilig voelen

Bovenstaande wordt nader uitgeschreven in het rapport en verwoord naar ongeveer 40 verbeter-/knelpunten.”

3.18. Op 15 december 2014 heeft wederom een bespreking plaatsgevonden, waarbij de werknemer, M, J en O aanwezig waren. Aldaar is afgesproken dat in het verbetertraject de focus dient te liggen op groepsgericht leidinggeven, leidinggeven en resultaatgerichtheid en dat M een tweede ondersteuningstraject aan de werknemer zou verlenen.

3.19. In zijn verslag van 18 februari 2015 heeft M gerapporteerd over de aan de werknemer geboden ondersteuning ter verbetering van de competenties groepsgericht leidinggeven, leidinggeven en resultaatgerichtheid en over het handelen van de werknemer ten aanzien van deze punten. Daarbij heeft M opgemerkt dat vertrouwen, support en tijd nodig zijn om het ondersteuningstraject te laten slagen en dat voor verandering een open mindset van zowel leidinggevende als medewerkers nodig is.

3.20. Bij een tussentijdse beoordeling van de werknemer op 19 februari 2015 waren de werknemer, M, J en O aanwezig. J heeft blijkens het door haar ondertekende verslag geconcludeerd dat er geen aantoonbare verbetering waarneembaar was ten opzichte van september 2014.

3.21. K heeft op 12 maart 2015, op basis van gesprekken met medewerkers van beide scholen, gerapporteerd:

“Aanleiding:

In gesprekken, zowel individueel als in teamverband, tussen J, Voorzitter van het College van Bestuur (hierna CvB) en leerkrachten van school 1 heeft CvB meerdere malen ernstige signalen gekregen dat er weinig vertrouwen meer is in het functioneren van de directeur, de heer de werknemer, ondanks het ingezette begeleidingstraject tot mei a.s. Dit werd ook duidelijk in de teamvergadering van 16 februari jl. waarbij naast het voltallige team ook de directeur, CvB en de P&O adviseur aanwezig waren. Hierdoor lijken er onderlinge spanningen te ontstaan en dreigen leerkrachten

uit te vallen. CvB wil hierom weten of er in de teams waaraan dhr. de werknemer leiding geeft nog draagvlak is voor het aanblijven van deze directeur. Daarnaast wil CvB de medewerkers van beide scholen de gelegenheid geven om hun verhaal kwijt te kunnen bij een neutraal persoon. Tot slot wil CvB weten wat de medewerkers nodig hebben en wat het team nodig heeft om (weer) goed te kunnen functioneren. (...)

*Uitkomsten onderzoek:*

1) Is er draagvlak voor het aanblijven van de directeur, de heer de werknemer ?

Alle (12 van 12) medewerkers zijn van mening dat de directeur niet goed functioneert. Hij functioneert al langer niet goed, maar ondanks het ingezette begeleidingstraject is er weinig tot geen verbetering zichtbaar in de ogen van alle geïnterviewde medewerkers. Hij beschikt niet over leiderschapskwaliteiten en communicatieve vaardigheden en deze zijn voor een directeur op deze scholen van doorslaggevend belang. Onder leiderschap en communicatie zijn, volgens de medewerkers, alle gewenste ontwikkelpunten van de directeur te scharen.

School 1: Een grote meerderheid van deze medewerkers (8 van 9) heeft aangegeven weinig tot geen vertrouwen meer te hebben in het functioneren van de directeur en het ingezette ontwikkeltraject. (...)

Op de vraag ‘Is er nog draagvlak voor het aanblijven van deze directeur?’ is als volgt geantwoord: Nee: we hebben er geen vertrouwen meer in en er is geen draagvlak meer: 8 medewerkers

Ja, hij moet in ieder geval de kans krijgen om zijn begeleidingstraject af te maken: 1 medewerker

School 2: (...) De medewerkers missen een directeur die leiderschap toont en goed communiceert, hier is wel behoefte aan. Nu pakken de teamleden grotendeels zelf op wat de directeur laat liggen. Vooral de IB’er speelt hierin een belangrijke rol. De medewerkers hebben er weinig tot geen vertrouwen in dat de directeur zich zal kunnen ontwikkelen tot een goede leider voor deze school, niet op de korte termijn van het begeleidingstraject en ook niet op de lange termijn. (...)

Op de vraag ‘Is er nog draagvlak voor het aanblijven van deze directeur?’ is als volgt geantwoord: Geen mening: het loopt op school nu wel redelijk, met of zonder directeur: 3 medewerkers (...)

*Conclusie:*

Alle medewerkers vinden unaniem dat de directeur niet goed functioneert. En ze hebben er weinig tot geen vertrouwen (meer) in dat hij zich als zodanig kan en wil ontwikkelen dat hij goed gaat functioneren. (...)

*Naschrift:*

Ik ben erg geschrokken van de verslechtering van de situatie ten opzichte van de situatie in oktober/november 2014. Met name de situatie in het team op school 1 vind ik ernstig en zorgwekkend. (...)

Op basis van de uitkomsten van dit onderzoek adviseer ik wel met spoed maatregelen te nemen om te voorkomen dat het team van school 1 'omvalt' en acht ik het raadzaam dat het CvB gesprekken met dhr. de werknemer voert over zijn toekomstmogelijkheden binnen de stichting."

3.22. Bij brief van 23 maart 2015 heeft J de werknemer meegedeeld dat zij voornemens is hem gedurende 4 weken te schorsen op grond van artikel 3.14, lid 1 van de cao. In haar brief heeft J onder meer aangegeven:

"Zoals u al is medegedeeld is de grond van dit voornemen het volgende.

Reeds enige tijd hebben wij gesprekken gevoerd over uw functioneren als directeur, hetgeen ik als onvoldoende heb beoordeeld. Aangezien ik met interne coaching en gesprekken geen verbeteringen kon waarnemen, volgt u vanaf september 2014 een verbeteringstraject met een externe coach. Tijdens de tussenevaluatie in februari jl. is gebleken, dat ik nog niet een verbetering van uw functioneren heb geconstateerd.

In februari jl. hebben wij een gesprek gevoerd met het team. Uit deze gesprekken en signalen die mij bereikten is gebleken dat er weinig vertrouwen meer in uw functioneren was. Ik heb naar aanleiding daarvan bureau K opdracht gegeven tot een draagvlak onderzoek. In de afgelopen weken heeft mevrouw K gesprekken gevoerd. Op donderdag 16 maart jl. zijn de conclusies van dit onderzoek door mevrouw K met u besproken en u nader toegelicht.

Uit de conclusies is gebleken dat er op school 1 geen draagvlak meer is. Het merendeel van het team geeft aan weinig tot geen vertrouwen meer te hebben in uw functioneren als directeur. Op school 2 geeft men aan geen vertrouwen te hebben dat u zich tot een goede directeur kunt ontwikkelen.

Uit het feit dat:

– uit het onderzoek is gebleken dat het team van school 1 heeft aangegeven dat er geen draagvlak meer is in uw aanblijven als directeur en er onvoldoende vertrouwen is in uw functioneren door het team;

– uit het onderzoek is gebleken dat het team op school 2 heeft aangegeven geen tot weinig vertrouwen te hebben dat u zich tot een goede directeur kunt ontwikkelen;

– Mevrouw K, de onderzoeker, haar ernstige zorgen uitspreekt en adviseert om maatregelen te nemen om te voorkomen dat het team 'uitvalt' en dat er nadere gesprekken gevoerd dienen te worden;

– zij een verslechtering heeft geconstateerd ten opzichte van het onderzoek van oktober/november 2014;

concludeer ik dat er een situatie is ontstaan die om ingrijpen vraagt. Er is sprake van een dringende noodzaak, die maakt dat u wordt geschorst. Ik wijs u erop dat dit een ordemaatregel betreft, en geen disciplinaire maatregel in de zin van de CAO PO.

Ik heb u tevens medegedeeld dat u vanaf heden gedurende deze periode geen toegang heeft tot gebouwen van de Stichting tenzij ik u daartoe uitnodig. In deze periode zullen wij gesprekken voeren over de ontstane situatie en uw toekomst binnen de Stichting."

3.23. In reactie op de zienswijze van de werknemer dat de voorgenomen schorsing op hem als een ad-hoc besluit overkomt, gezien eerdere afspraken en gebeurtenissen, heeft J bij brief van 26 maart 2015 medegedeeld dat zijn zienswijze haar voornemen tot schorsing niet heeft gewijzigd. In aanvulling op haar eerdere brief heeft zij aangegeven:

– vanaf 23 april 2014 voeren wij gesprekken over uw functioneren. Ik heb uw functioneren als onvoldoende beoordeeld. In het verslag van juli 2014 staat duidelijk beschreven dat alle competenties onder de maat scoorden en dat alle competenties naar een 4 moeten. De te verwachten doelen zijn vooraf duidelijk opgesteld. In december 2014 hebben we, op initiatief van de coach, afgesproken de focus op drie competenties te leggen. Samen met de coach hebben we besloten dat de focus ligt op: groepsgericht leidinggeven, leidinggeven en resultaat gerichtheid. De overige competenties dienen bij de eindbeoordeling op 18 mei 2015 ook voldoende te zijn. Zowel het team als ondergete-

kende hebben u meer dan voldoende gelegenheid, vertrouwen, ondersteuning en tijd gegeven uw functioneren te verbeteren;

– vooropgesteld zij dat uiteindelijk ondergetekende zal beoordelen of het ontwikkeltraject tot het gewenste resultaat heeft geleid. In de tussenevaluatie van 19 februari jongstleden was dit nog niet het geval. Wij hebben toen afgesproken dat de eindbeoordeling op 18 mei 2015 zal plaatsvinden. In het ontwikkeltraject zou afgelopen maandag, 23 maart, het laatste gesprek tussen u en uw coach plaatsvinden;

– de uitkomsten van de 360 graden feedback en de signalen vanuit de teams en de MR-en baarden mij zorgen. Als gevolg hiervan heeft in oktober/november 2014 mevrouw K een onderzoek gedaan in beide teams. Uw disfunctioneren werd hiermee bevestigd. Beide teams gaven aan u een eerlijke kans te willen bieden in uw ontwikkeltraject;

– de afgelopen maanden heb ik wederom ernstige signalen uit beide teams vernomen over uw disfunctioneren. Uit de gesprekken van februari 2015 met het team van school 1, bleek weinig tot geen vertrouwen dat het ontwikkeltraject tot het gewenste resultaat zou leiden. Door toenemende spanningen in beide teams dreigen leerkrachten uit te vallen. Het ziekteverzuim is de afgelopen tijd toegenomen; (...)

– tijdens de teambijeenkomst van 16 februari jongstleden geven u en het team aan dat het raadzaam is om een externe in te schakelen voor een draagvlakonderzoek uitgevoerd door mevrouw K. Mevrouw K concludeert in haar rapportage dat meer dan de helft van de teamleden last heeft van spannings- en lichamelijke klachten als gevolg van de door de directeur verstoorde verhoudingen op school en het niet goed functioneren van de directeur;

– de teamleden van cbs (school 2) geven in het draagvlakonderzoek aan dat het nu op school wel redelijk loopt, met of zonder directeur. Tevens geven zij aan dat zij een directeur missen die leiderschap toont en goed communiceert. Ook hebben zij weinig tot geen vertrouwen dat de directeur zich zal kunnen ontwikkelen tot een goede leider voor de school, niet op de korte termijn van het ontwikkeltraject en ook niet op de lange termijn. Zij ervaren geen actieve betrokkenheid van de directeur bij de school en het welzijn van de leerkrachten en leerlingen.

– Gelet op de uitkomsten van deze rapportage, de signalen vanuit het team en de aanbevelingen van mevrouw K, heb ik zowel het team-, het school- als uw belang afgewogen. Ik concludeer dat er een ernstige situatie is ontstaan, die dringend om ingrijpen vraagt.”

3.24. Bij brief van 2 april 2015 heeft J de werknemer meegedeeld dat zij voornemens is hem gedurende drie maanden te schorsen op grond van artikel 3.15, lid 3 van de cao, gelet op het feit dat er op school 1 geen draagvlak meer is voor zijn aanblijven als directeur en dat het team op school 2 er geen tot weinig vertrouwen in heeft dat de werknemer zich tot een goede directeur kan ontwikkelen. Voorts heeft K ernstige zorgen uitgesproken en geadviseerd om maatregelen te nemen om te voorkomen dat het team uitvalt; zij heeft een verslechtering geconstateerd ten opzichte van het onderzoek van oktober/november 2014. J concludeert dat er een situatie is ontstaan die om ingrijpen vraagt. “Er is sprake van een dringende noodzaak, die maakt dat u wordt geschorst. Ik wijs u erop dat dit een ordemaatregel betreft, en geen disciplinaire maatregel in de zin van de CAO PO.”

3.25. Op 17 april 2015 heeft een bespreking plaatsgevonden tussen J, de werknemer, hun gemachtigden en P&O adviseur mevrouw O, waarin de terugkeer als directeur, als groepsleerkracht en als groepsleerkracht met IB-taken en een minnelijke regeling zijn besproken. Bij e-mailbericht van 21 april 2015 aan de gemachtigde van de stichting heeft de gemachtigde van de werknemer gerefereerd aan deze bespreking en daarbij het volgende aangegeven:

“Cliënt is het oneens met de voorgenomen schorsing. Desondanks is cliënt bereid hierin te berusten ten behoeve van het overleg dat momenteel plaatsvindt. Daarbij behoudt cliënt zich alle rechten voor, hetgeen betekent dat cliënt niet uitsluit dat hij beroep zal instellen tegen het definitieve besluit.”

3.26. Bij brief van 23 april 2015 heeft J de werknemer meegedeeld dat zijn zienswijze geen reden is om af te zien van het definitieve besluit om hem met ingang van 23 april 2015 te schorsen en dat zij hem op grond van artikel 3.15, lid 3 van de cao met ingang van genoemde datum schorst voor de duur van drie maanden.

3.27. Bij e-mailbericht van 1 mei 2015 heeft J de werknemer onder meer geïnformeerd over zeven vacatures voor de functie van leerkracht bij de

stichting. In reactie daarop heeft de werknemer aangegeven dat hij de functie van leerkracht niet passend acht en dat er onvoldoende grond bestaat voor het besluit van de Stichting dat hij niet kan terugkeren in de functie van directeur.

3.28. Op verzoek van J heeft mevrouw P, werkzaam bij Q, na de schorsing van de werknemer onderzoek gedaan naar de stand van zaken op school 1. Op 1 juni 2015 heeft P een rapport uitgebracht. Daarin heeft zij onder meer geschreven: "Analyse van het team-functioneren levert een zorgelijk beeld op.

Twee leerkrachten maken gebruik van professionele hulp als gevolg van de problemen die zijn in hun werk ervaren. Zij geven aan dat het ervaren gebrek aan leiding oorzaak is van hun functioneringsproblemen. Een derde leerkracht is recent teruggekeerd van een langere periode van afwezigheid eveneens veroorzaakt door de gang van zaken op school.

Uit de individuele gesprekken met teamleden valt te concluderen dat er bij niemand voldoende vertrouwen aanwezig is in het functioneren van de directeur, om een eventuele terugkeer mogelijk te maken. Vijf teamleden geven aan, hoe dan ook, te zullen vertrekken indien de directeur terugkeert.

Door het gebrek aan leiderschap zijn er binnen het team informele leiders aanwezig die elkaar beconcurreren. De onderlinge spanning is voelbaar.

Twee startende leerkrachten geven aan zich erg kwetsbaar te voelen door het gebrek aan adequate ondersteuning. Het valt niet uit te sluiten dat dit op korte termijn leidt tot extra ziekteverzuim. (...) Alle leerkrachten verwoorden dat het onderling vertrouwen enorm beschadigd is. Iedereen benoemt de enorme impact die de gang van zaken op school op hem/haar heeft. (...) Teamleden geven aan dat er geen helder personeelsbeleid is gevoerd. Er zijn nimmer functionerings- en beoordelingsgesprekken gevoerd."

3.29. Bij e-mailbericht van 2 juli 2015 heeft de gemachtigde van de Stichting aan de gemachtigde van de werknemer bericht dat de onder 3.27 bedoelde vacatures al zijn ingevuld maar dat er momenteel nog één vacature is voor twee dagen in R, die nog niet is ingevuld (men is wel bezig). Mocht de werknemer inmiddels van gedachten zijn veranderd, dan zal de Stichting hem de functie aanbieden en kan hij meedoen met de gesprekken.

De gemachtigde van de werknemer heeft geantwoord dat de werknemer de functie van leerkracht niet passend acht.

3.30. De functie van directeur is in het functiebouwwerk van de Stichting als volgt beschreven: "Het bestuur of de algemeen directeur vervult een beleidsbepalende rol, ontwikkelt de doelstellingen voor de school en stelt de kaders voor het onderwijs- en organisatiebeleid vast. De directeur voert het beleid uit en levert een bijdrage aan de meningsvorming. In het managementstatuut zijn de taken en bevoegdheden van de directeur beschreven.

De directeur geeft leiding en sturing aan het onderwijs en de organisatie van de school, ontwikkelt het beleid van de school, verzorgt de uitvoering van het onderwijsproces en is belast met het personeelsmanagement."

#### *4. De verzoeken en de beoordeling daarvan in eerste aanleg*

4.1. De Stichting heeft, voor zover in hoger beroep van belang, op 2 juli 2015 een verzoekschrift ingediend waarin zij vraagt de arbeidsovereenkomst met de werknemer te ontbinden op de grond van artikel 7:669 lid 3 aanhef en onder d BW, zonder rekening te houden met de opzegtermijn nu de werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld door een passende functie te weigeren.

4.2. De werknemer heeft afwijzing van het verzoek bepleit en subsidiair toekenning van de transitievergoeding van € 75.000,= met veroordeling van de Stichting deze vergoeding binnen een maand na de ontbindingsdatum te betalen. Meer subsidiair verzoekt de werknemer om een billijke vergoeding.

4.3. De kantonrechter heeft het subsidiaire en meer subsidiaire verzoek van de werknemer als tegenverzoeken aangemerkt. De kantonrechter heeft overwogen dat niet is gebleken van een opzegverbod, dat de aangevoerde redelijke grond zich voordoet en dat geen herplaatsing mogelijk is in een andere passende functie binnen redelijke termijn. Het ontbindingsverzoek van de Stichting is toegewezen. Het weigeren van de functie van leerkracht is volgens de kantonrechter wel verwijtbaar, maar niet ernstig verwijtbaar, zodat het verzoek tot verkorting van de in acht te nemen opzegtermijn is afgewezen.

4.4. De door de werknemer verzochte transitievergoeding is, gelet op artikel 2 lid 1 van het Besluit overgangsrecht transitievergoeding en art. XXII



lid 7 Wet werk en zekerheid (hierna: Wwz), door de kantonrechter afgewezen omdat de werknemer aanspraak kan maken op een bovenwettelijke uitkering krachtens de WOPO. Dat de Stichting de werknemer niet op een andere school als directeur wil aanstellen, is volgens de kantonrechter te billijken nu de werknemer niet (langer) geschikt is voor die functie, zodat geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van de Stichting die een billijke vergoeding op grond van artikel 7:671 lid 8 BW zou rechtvaardigen.

4.5. De kantonrechter heeft de kosten van de procedure, zowel in de zaak van het verzoek van de Stichting als in de zaak van het tegenverzoek van de werknemer, gecompenseerd.

### 5. De beoordeling in hoger beroep

5.1. Met grief I komt de werknemer op tegen het oordeel van de kantonrechter dat sprake is van een redelijke grond voor ontbinding. Volgens de werknemer heeft de kantonrechter ten onrechte geoordeeld dat hij voldoende in de gelegenheid is gesteld zijn functioneren te verbeteren (grief II) en dat er geen herplaatsingsmogelijkheid was binnen redelijke termijn (grief III). Met grief IV betoogt de werknemer dat er reden is voor herstel van het dienstverband, dan wel toekenning van een billijke vergoeding als bedoeld in artikel 7:683 lid 3 BW.

5.2. Het hof stelt vast dat de werknemer geen grief heeft gericht tegen de afwijzing van zijn verzoek tot toekenning van de transitievergoeding dan wel een billijke vergoeding wegens ernstig verwijtbaar handelen door de Stichting, welke verzoeken door de kantonrechter zijn aangemerkt als tegenverzoek. De omvang van het hoger beroep is dan ook beperkt tot de door de Stichting verzochte en door de kantonrechter uitgesproken ontbinding en de proceskostenveroordeling met betrekking tot dat verzoek.

5.3. De werknemer heeft in hoger beroep vernietiging gevraagd van de beschikking van de kantonrechter. Het hof wijst erop dat een door de kantonrechter uitgesproken ontbinding van de arbeidsovereenkomst in het systeem van de Wwz ondanks hoger beroep van kracht blijft. Mocht het hof tot het oordeel komen dat de kantonrechter ten onrechte tot ontbinding is overgegaan, dan kan het hof ofwel de werkgever veroordelen de arbeidsovereenkomst te herstellen, ofwel in plaats daarvan aan de werknemer een billijke vergoeding toekennen (zie artikel 7:683 lid 3 BW).

5.4. Het hof zal de grieven I en II gezamenlijk bespreken, nu de kwaliteit van het verbetertraject een van de elementen is waaraan getoetst moet worden bij de vraag of sprake is van de “d-grond” in artikel 7:669 lid 3 BW. De criteria van die grond zijn ontleend aan het Ontslagbesluit en de daarop gebaseerde Beleidsregels Ontslagtaak UWV, zo blijkt uit de parlementaire geschiedenis van de Wwz (zie p. 43 van de MvT en p. 43/44 van de Nota naar aanleiding van het Verslag, 33818, TK 2013-2014 respectievelijk nr. 3 en nr. 7).

5.5. De werknemer voert in de toelichting op deze grieven aan dat hij pas in april 2014 door de toen net nieuw aangetreden voorzitter van het CvB, mevrouw J, op zijn functioneren is aangesproken. In de periode daaraan voorafgaand heeft hij nimmer een functioneringsgesprek gehad, terwijl hij in 2009 is gevraagd om ook directeur van school 2 te worden.

Het hof begrijpt dat de werknemer hiermee enerzijds betoogt dat hij kennelijk in 2009 nog wel goed functioneerde als directeur, en anderzijds betwist dat de werkgever hem “tijdig in kennis heeft gesteld” van zijn beweerdelijke ongeschiktheid.

Naar het oordeel van het hof miskent de werknemer daarmee dat de wetgever met de eis van tijdige kennisgeving heeft bedoeld dat een werkgever in redelijkheid geen beroep op ongeschiktheid kan doen, indien de werknemer van de ene dag op de andere te horen krijgt dat hij wegens onvoldoende functioneren zal worden ontslagen, zonder dat hij daarop eerder is aangesproken en zonder dat hij voldoende hulp en gelegenheid heeft gekregen om hierin verbetering te brengen (zie ook pagina 45 van de eerderevermelde MvT). Van zo'n plotsklapse boodschap is geen sprake, zoals volgt uit de vastgestelde feiten in de randnummers 3.11 tot en met 3.22.

5.6. Het ligt op de weg van de werkgever om aanmerkelijk te maken dat sprake is van disfunctioneren. Uit de onder 5.4 bedoelde Beleidsregels met betrekking tot disfunctioneren blijkt, dat bij deze grond geen harde bewijzen vereist zijn. Uit de parlementaire geschiedenis op de Wwz volgt niet dat de wetgever op dit punt heeft willen afwijken.

5.7. Het resultaat van de onder 3.11 en 3.12 beschreven 360 graden feedback geeft sterke aanwijzingen voor onvoldoende functioneren. Ter zitting van het hof heeft de werknemer desgevraagd geantwoord dat hij zelf een aantal personen (ouders en teamleden) heeft mogen aanwijzen die aan de

feedback mee zouden doen. Ook heeft hij verklaard dat de door hem uitgekozen personen tot een nagenoeg dezelfde gemiddelde beoordeling kwamen van 2,8 op alle punten.

Weliswaar ontbreken verslagen van eerdere functioneringsgesprekken waaruit blijkt van eerdere kritiek op het functioneren van de werknemer, maar naar het oordeel van het hof heeft de Stichting eerdere signalen van disfunctioneren wel opgepakt en geprobeerd het functioneren van de werknemer door coaching te verbeteren, hetgeen ook duidelijk was voor de werknemer. Na de door F genoteerde kritiek van teamleden van school 1 op het functioneren van de werknemer (zie randnummer 3.4) heeft de werknemer vanaf oktober 2010 gerichte coaching gekregen met betrekking tot leiderschapsaspecten, waarbij tussentijds evaluaties hebben plaatsgevonden die bepaald niet het beeld oproepen van een geslaagd traject. De werknemer kan dan ook in redelijkheid niet verrast zijn door de zorgen die J op 23 april 2014 over zijn functioneren heeft uitgesproken.

Het hof acht het disfunctioneren van de werknemer vóór 1 juli 2014 voldoende aannemelijk gemaakt. Daaraan doet niet af dat de werknemer, zoals hij in de toelichting op zijn grieven heeft gesteld, wel een plan van aanpak heeft gemaakt nadat de inspectie school 2 als zwakke school had betiteld en ook andere jaarplannen heeft gemaakt. 5.8. De werknemer is van mening dat onvoldoende duidelijk is aangegeven wat de verbeterpunten waren. Ook heeft de Stichting ervoor gekozen slechts één competentie te laten beoordelen, te weten leiderschap, terwijl bij de beoordeling alle NSA-competenties betrokken moeten worden. Het hof verwerpt deze bezwaren. Onder 3.14 is aangehaald wat bij het tweede meetmoment getoetst zou worden en op welke wijze dat zou gebeuren.

5.9. Voorts voert de werknemer aan dat het daarop ingezette verbetertraject onvoldoende is geweest. Er heeft maar één coaching plaatsgevonden die uitsluitend op zijn functioneren was gericht. Ook vindt de werknemer dat hij onvoldoende gelegenheid en onvoldoende tijd heeft gekregen om zijn functioneren te verbeteren. Het traject is pas in september 2014 aangevangen en is voortijdig, in maart 2015, door de Stichting afgebroken. Die korte periode staat, volgens de werknemer, in schril contrast met zijn langdurige dienstverband van 35 jaar.

Het hof ziet echter niet in dat de lengte van een verbetertraject afhankelijk moet zijn van de duur van het dienstverband. Bovendien is de werknemer gedurende 23 jaar van zijn dienstverband in een niet-leidinggevende functie werkzaam geweest.

De tevoren vastgelegde coachingsperiode van drie maanden die bij door de coach geconstateerde verbeteringen met drie maanden zou worden verlengd, is – gelet op het verslag van de coach zoals weergegeven onder 3.16 – volgens afspraak verlengd met drie maanden. De onder 3.19 beschreven rapportage van de coach tegen het verstrijken van de tweede termijn geeft geen blijk van vooruitgang van betekenis. De werknemer heeft niet concreet gesteld en onderbouwd dat hij in deze zes maanden te weinig aandacht heeft gekregen van de coach. De werknemer heeft ook niet aangevoerd en onderbouwd dat hij aanvang van het traject al bekend zou moeten zijn dat, gelet op de verbeterpunten, een verbeterperiode van bijvoorbeeld een jaar vereist zou zijn geweest en dat de Stichting hem ten onrechte die termijn niet gegund heeft.

Het hof deelt overigens niet de opvatting van de werknemer dat alleen de coaching door M op zijn functioneren was gericht. Ook in eerdere trajecten (de supervisie door E, zie 3.4, en de coaching “on the job” door G, zie 3.5-3.7) is de werknemer individueel begeleid.

5.10. Uit de stellingen van partijen ter zitting in hoger beroep volgt, dat de verbetertermijn nog wel verlengd is met twee maanden. Op zichzelf is juist dat die twee maanden niet ten volle zijn benut. De werknemer verwijt de Stichting dat het traject voortijdig is afgebroken.

Naar het oordeel van het hof miskent de werknemer daarmee dat ondertussen, gedurende zijn verbetertraject, zijn draagvlak binnen de teams van beide scholen zodanig ernstig werd aangetast (zoals blijkt uit het onder 3.21 weergegeven verslag van K) dat er in ieder geval op school 1 een onhoudbare situatie was ontstaan. Voor deze realiteit mocht de Stichting haar ogen niet sluiten. De werknemer verwijt de Stichting, althans J, dat zij het traject heeft verstoord met “interventies”, waarmee, zo begrijpt het hof, bedoeld wordt op besprekingen met de teams en teamleden zoals die blijkens het verslag van K hebben plaatsgevonden. Naar het oordeel van het hof ziet de werknemer dan over het hoofd dat de Stichting niet alleen de verantwoordelijkheid heeft voor het functione-

ren van de directeur, maar ook voor het functioneren en de arbeidsomstandigheden van de andere personeelsleden. Deze verantwoordelijkheid kan ook van invloed zijn op de duur van een verbetertraject, met name wanneer het om een leidinggevende gaat zoals in dit geval.

5.11. Gelet op hetgeen hiervoor is overwogen, zijn de grieven I en II ongegrond.

5.12. Volgens de werknemer waren er wel degelijk herplaatsingsmogelijkheden als directeur op een andere school binnen de Stichting of als IB-er.

5.13. De kantonrechter heeft in haar beschikking goed gemotiveerd waarom herplaatsing als directeur niet in de rede ligt. De werknemer heeft geen andere stellingen op dit punt aangevoerd dan deze reeds door de kantonrechter verworpen stellingen. Het hof neemt de motivering van de kantonrechter op dit punt over en maakt deze tot de zijne. De Stichting heeft in hoger beroep herhaald dat, nog afgezien van de vraag of de werknemer daarvoor geschikt zou zijn, de Stichting niet de functie van IB-er kent, en daarvoor (dus) ook geen vacature had.

De werknemer heeft vervolgens niet gemotiveerd gesteld dat de Stichting binnen de relevante termijn (volgens artikel 10 lid 4 in verbinding met lid 1 van de Ontslagregeling: vanaf de dag waarop wordt beslist op het ontbindingsverzoek tot het verstrijken van de opzegtermijn, bedoeld in artikel 7:672 lid 2 BW) een vacature had waarop hij herplaatst wilde worden.

Ter zitting in hoger beroep heeft de werknemer nog wel gewezen op het feit dat een leerkracht met IB-taken zwangerschapsverlof kreeg. De werknemer heeft echter de hem aangeboden functie van leerkracht niet willen aanvaarden. De herplaatsingsplicht van de Stichting gaat niet zo ver dat zij taken van een, door zwangerschap tijdelijk te vervangen, docent dient af te splitsen teneinde daarvan een functie te maken zoals bedoeld in artikel 7:669 lid 1 BW.

Grief III mist doel.

5.14. Grief IV dient als kapstok voor het verzoek om ofwel de Stichting te bevelen het dienstverband te herstellen, ofwel aan de werknemer een billijke vergoeding toe te kennen zoals bedoeld in artikel 7:683 lid 3 BW.

Met het verwerpen van de grieven I tot en met III is gegeven dat het hof de daarvoor noodzakelijke voorwaarde niet vervuld acht, nu het hof niet tot

het oordeel is gekomen dat de kantonrechter het ontbindingsverzoek ten onrechte heeft toegewezen.

Ook grief IV baat de werknemer derhalve niet.

5.15. Gelet op hetgeen hiervoor is overwogen is er evenmin grond voor vernietiging van de beschikking van de kantonrechter ten aanzien van de proceskostenveroordeling. Het hof zal de beschikking ook op dit punt bekrachtigen.

De werknemer wordt, als de in hoger beroep in het ongelijk gestelde partij, veroordeeld in de kosten van de procedure in hoger beroep (salaris advocaat volgens liquidatietarief 2 punten, tarief II).

#### 4. De beslissing

Het hof, recht doende in hoger beroep: bekrachtigt de beschikking van de rechtbank Noord-Nederland, locatie Leeuwarden van 10 december 2015; veroordeelt de werknemer in de kosten van de procedure in hoger beroep, aan de zijde van de Stichting vastgesteld op € 711,= griffierecht en € 1.788,= salaris advocaat volgens liquidatietarief; wijst af wat meer of anders is verzocht.

#### NOOT

Zie voor de noot van mr. drs. A.M. Helstone «JAR» 2016/73.