

**H**et lijkt een duidelijke zaak: het bevoegd gezag heeft het voornemen een directeur te ontslaan of te benoemen, maar moet de mr daarover advies vragen. Over wat er staat in artikel 11 sub h van de Wms kan geen misverstand bestaan. Toch gebeurt het regelmatig dat het bevoegd gezag ‘vergeet’ de mr advies over de benoeming en het ontslag van de schoolleiding te vragen. Schoolleiding staat hier met opzet, omdat ook het ontslag en de benoeming van een adjunct- of locatiedirecteur onder deze bevoegdheid valt. Deze adviesbevoegdheid roept veel vragen op: over welke informatie moet de mr beschikken, is een vertegenwoordiging in de sollicitatie- of benoemingsadviescommissie niet ook al een advies en wat als de te benoemen directeur al in dienst is? Het antwoord op deze vragen vind je niet in de wet of het medezeggenschapsreglement, maar gelukkig zijn er wel richtinggevend uitspraken van de geschillencommissie. Dat er daar zo veel van zijn, geeft wel aan hoeveel er misgaat rond deze bevoegdheid en hoe belangrijk het wordt gevonden om daarvoor naar de geschillencommissie te stappen.



**Bij de aanstelling of het ontslag van de schoolleiding heeft de mr adviesbevoegdheid. Uit jurisprudentie blijkt dat over deze bevoegdheid veel onduidelijkheid bestaat. Welke informatie heeft de mr nodig om advies uit te brengen? Geldt het advies ook als een directeur al in dienst is? En hoe zit het met adviseren als de mr al vertegenwoordigd was in de benoemingsadviescommissie?**

**Paul Kamps**

# AANSTELLING EN ONTSLAG DIRECTEUR

## Advies vragen

In artikel 17 van de Wms staat wat het bevoegd gezag moet doen als het de (g)mr om advies vraagt. Puntsgewijs is dat het volgende:

- Het bevoegd gezag moet de (g)mr advies vragen op een zodanig tijdstip dat het van wezenlijke invloed kan

zijn op de definitieve besluitvorming.

- De (g)mr moet in de gelegenheid worden gesteld overleg te hebben met het bevoegd gezag voordat hij advies uitbrengt.

- Het bevoegd gezag stelt de (g)mr zo spoedig mogelijk in kennis van de wijze waarop het aan het uitgebrachte

advies gevolg geeft.

- Volgt het bevoegd gezag het advies niet of niet geheel dan moet er gelegenheid zijn voor nader overleg, voordat een definitief besluit wordt genomen.

Als een bevoegd gezag dus doet wat het moet doen, ligt er een nauwkeurig

tijdpad voor de selectieprocedure voor een nieuwe directeur start. Dit tijdpad met daarin opgenomen de adviesprocedure met de (g)mr moet bij alle betrokkenen bekend zijn, liefst ook bij de sollicitanten.

### Ontslag

Als een directeur zelf opstapt, bijvoorbeeld omdat hij een andere baan heeft gevonden of met vervroegd pensioen gaat, hoeft de mr uiteraard niet te adviseren. Bij gedwongen ontslag anders dan vanwege het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd is dat wel het geval. Ook bij gedwongen overplaatsing van de ene school naar een andere. Wanneer daarbij sprake is van privacygevoelige informatie kan het bevoegd gezag de (g)mr om geheimhouding vragen of dat deel van de informatie niet verstrekken. Een ontslag op staande voet verdraagt zich uit zijn aard niet met de bepalingen omtrent het adviesrecht. De mr heeft dan op grond van zijn algemeen informatierecht wel achteraf recht op informatie van en overleg daarover met het bevoegd gezag.

### Selectieprocedure

Voor het werven van een (bovenschools) directeur beschikt het bevoegd gezag over een selectieprocedure of sollicitatiecode. Er is in het kader van die procedure een sollicitatiecommissie of benoemingsadviescommissie die de gesprekken met de kandidaten voert. Meestal heeft de (g)mr een vertegenwoordiger in die commissie, soms zelfs uit iedere geleding één. Dat is een goede zaak, maar het vervangt niet de bepaling dat het bevoegd gezag de gehele (g)mr om advies vraagt. De vertegenwoordiger in de commissie kan natuurlijk wel de andere (g)mr-leden informeren over hoe de procedure is verlopen. Deze informatie kan de raad helpen bij het

## Uitspraak geschillencommissie

### 106429-14.12 Adviesgeschil artikel 11 onder h Wms (aanstelling schoolleiding)

Het bevoegd gezag heeft het voornemen op één van zijn basisscholen een interim-directeur aan te stellen voor advies aan de mr voorgelegd. De mr heeft negatief geadviseerd, omdat hem te weinig informatie en ook te weinig tijd voor het advies gegeven was. Het bevoegd gezag heeft in afwijking van het advies het besluit ongewijzigd genomen. (...) Een adviesaanvraag ter zake van deze aangelegenheid dient dus, naast een (algemeen) profiel van de aan te stellen (interim-) directeur, de relevante gegevens omtrent de beoogde kandidaat te bevatten, zoals zijn cv en een motivering waarom hij aan het profiel voldoet. De adviesaanvraag die hier aan de orde is, blijft op al deze punten in gebreke. Het ontbrak de mr dus aan essentiële gegevens om advies uit te brengen. Alleen al daarom heeft het bevoegd gezag bij afweging van de betrokken belangen niet in redelijkheid in afwijking van het advies van de mr kunnen besluiten de betreffende persoon aan te stellen als interim-directeur. Het besluit kan niet in stand blijven. Al eerder, onder meer in uitspraak 104917, oordeelde de geschillencommissie dat de mr adviesrecht heeft ten aanzien van de benoeming van een interim-directeur. Dat betekent dat het bevoegd gezag de bepalingen van artikel 17 Wms ten aanzien van de adviesaanvraag in acht dient te nemen. Tijdsdruk maakt dat op zich niet anders, zij het dat de in acht te nemen termijnen in overleg met de mr uiteraard in overeenstemming kunnen worden gebracht met de geboden spoedeisendheid.

uitbrengen van het advies. Het kan ook zijn dat er geen sprake is van werving, omdat het bevoegd gezag iemand uit het eigen personeelsbestand op het oog heeft voor de functie van directeur. In dat geval is er dus geen sollicitatieprocedure, maar moet nog steeds de (g)mr om advies gevraagd worden. Soms kiest het bevoegd gezag er voor om niet onmiddellijk een nieuwe directeur te benoemen, maar een interim-directeur aan het werk te zetten. Daar kunnen verschillende redenen voor zijn. De schoolorganisatie kan bijvoorbeeld niet op orde zijn en het bevoegd gezag kiest er voor om dit eerst op te laten lossen door een ervaren, maar tijdelijke, directeur en pas daarna een nieuwe directeur te werven. Het kan ook zijn dat het lastig is een goede nieuwe directeur te vinden en voor de werving daarom ruim de tijd genomen wordt. Hoe dan ook, het aanstel-

len van een interim-directeur valt wel onder 'de benoeming van een schoolleiding', dus ook hier moet de (g)mr om advies worden gevraagd. <

### INFO

#### OVER DE AUTEUR

Paul Kamps is beleidsadviseur van het Bestuur Openbaar Onderwijs Rotterdam.