

Uitspraken van de Commissie van Beroep voor het
PC Voortgezet Onderwijs en Hoger Beroepsonderwijs

Overzicht

- 02/01 Ontslag op grond van artikel F7, eerste lid onder e van de CAO-VO
- 02/13 Beëindiging van het dienstverband op grond van artikel S-2, eerste lid onder a van de CAO-HBO 2000-2002
- 02/02 Opzegging van de dienstbetrekking wegens gewichtige redenen als bedoeld in artikel S-2, eerste lid onder a.
- 02/03 Schorsing met onmiddellijke ingang voor de duur van een in te stellen onderzoek, met een maximum van drie maanden op grond van artikel Q-1 van de CAO-HBO 2000-2002
- 02/04 Beëindiging van de arbeidsovereenkomst, artikel D3 en S-1 van de CAO
- 02/05 Beroep tegen mededeling van beëindiging arbeidsovereenkomst van rechtswege; artikel 7:668a BW en artikel D-5 van de CAO-HBO 2000-2002
- 02/06 Opzegging van het dienstverband op grond van artikel F7, eerste lid, onder b van de van toepassing zijnde CAO-VO en schorsing met toepassing van artikel F9, tweede lid onder e van genoemde CAO
- 02/07 Ontslag op grond van artikel F7, eerste lid onder e van de CAO-VO
- 02/08 Niet ontvankelijk wegens niet voor beroep vatbaar besluit als bedoeld in artikel K lid 1 van de CAO
- 02/09 Niet ontvankelijk wegens niet voor beroep vatbaar besluit als bedoeld in artikel K lid 1 van de CAO
- 02/10 Ontslag op grond van artikel F7, eerste lid van de CAO
- 02/11 Ontslag op grond van artikel F7 eerste lid onder e van de CAO
- 02/12 Ontslag op grond van artikel F7, onder 1 sub a van de CAO, subsidiair op grond van onbekwaamheid of ongeschiktheid voor de functie, anders dan op grond van ziels- of lichaamsgebreken als bedoeld in artikel F7, onder 1 sub b van de CAO

CvB.VO/HBO.2001.013-U.2002.001

Ontslag op grond van artikel F7, eerste lid onder e van de CAO-VO

Gelet op de aangeduide feiten en omstandigheden die zich in de loop der jaren hebben voorgedaan en gelezen de verklaring van de vijf coördinatoren kan niet worden staande gehouden dat verweerder niet heeft kunnen concluderen tot het aanwezig zijn van gewichtige omstandigheden, die redelijkerwijs geacht moeten worden met het oog op de belangen van de instelling en van het onderwijs de mogelijkheid van handhaving van het dienstverband uit te sluiten.

Het beroep dient verworpen te worden.

Uitspraak op het beroep van

*** te *** (appellant)

tegen een besluit van

het bestuur van *** (verweerder).

Het procesverloop.

Bij besluit van 17 juli 2000 heeft verweerder appellant ontslag aangezegd per 1 december 2000 op grond van artikel F7, eerste lid, onder e, van de toepasselijke CAO-VO.

Beslissende op het tegen dat besluit door appellant ingestelde beroep heeft de Commissie bij haar uitspraak van 26 januari 2001 (kenmerk CvB.VO/HBO.2000.033-U.2001.4) het besluit van 17 juli 2000 vernietigd.

Bij besluit van 18 juni 2001 heeft verweerder appellant ontslag aangezegd per 1 november 2001 op grond van artikel F7, eerste lid, onder i, van de toepasselijke CAO-VO.

Appellant heeft tegen dit besluit bij schrijven van 25 juli 2001, blijkens het poststempel op dezelfde dag verzonden, beroep bij de Commissie ingesteld. Bij brieven van 1 augustus 2001, 29 augustus 2001 en 22 november 2001 heeft hij zijn beroep aangevuld.

Verweerder heeft bij schrijven van 20 december 2001 een verweerschrift ingediend bij de Commissie.

Appellant en verweerder hebben bij brieven van 30 respectievelijk 31 januari 2002 verklaringen overgelegd.

De Commissie heeft de zaak op 13 februari 2002 behandeld in een openbare zitting te 's-Gravenhage. Partijen hebben bij die gelegenheid hun standpunten nader uiteengezet, appellant bijgestaan door mevrouw mr. ***, als advocaat werkzaam bij de ***, en verweerder bij monde van mr. ***, alsmede ***.

Beoordeling van het geschil.

Artikel F7, eerste lid, van de toepasselijke verlengde CAO-VO 1998-1999 (hierna te noemen: de CAO)

luit – voor zover van hier belang – als volgt:

“Ontslag door de werkgever kan plaatsvinden op grond van:

- b. onbekwaamheid of ongeschiktheid van de werknemer voor de door hem uitgeoefende functie, anders dan op grond van ziels- en lichaamsgebreken;
- e. ziekte of arbeidsongeschiktheid, indien dat tenminste 24 maanden heeft geduurd, en herstel binnen zes maanden na deze 24 maanden niet is te verwachten en er bovendien geen reële herplaatsingsmogelijkheden bij de werkgever zijn;
- i. andere met name genoemde gewichtige omstandigheden die redelijkerwijs geacht moeten worden met het oog op de belangen van de instelling en van het onderwijs de mogelijkheid van (handhaving van) het dienstverband uit te sluiten.”

De Commissie heeft de woorden “handhaving van” tussengevoegd, omdat zij ervan uitgaat, dat die woorden bij de tussentijdse wijziging van de CAO met ingang van 1 augustus 1999 abusievelijk zijn weggevallen.

Verweerder stelt zich op het standpunt, dat er sprake is van een onoverbrugbaar verschil van inzicht tussen appellant en de directie van het *** omtrent de wijze waarop leiding dient te worden gegeven aan het ***, hetgeen maakt dat voortzetting van de arbeidsovereenkomst niet langer van verweerder kan worden geveerd.

Dit onoverbrugbaar verschil van inzicht is tevens de reden, waarom verweerder herplaatsing niet mogelijk acht.

Ter staving van zijn stelling heeft verweerder een verklaring van de vijf coördinatoren van het *** overgelegd.

Appellant heeft betwist, dat de samenwerking tussen het bestuur en hem is verstoord. Naar zijn mening is ook niet gebleken van stukken ter onderbouwing van dat standpunt van verweerder. De uitspraken van verweerder zijn gebaseerd op het verleden. De reden van de niet altijd soepele verhouding tussen appellant en de voormalige rector zijn niet meer relevant. Met de overige directieleden is geen sprake geweest van een arbeidsconflict. Er is thans een nieuwe rector. Hervatting van zijn werkzaamheden als conrector behoort naar de mening van appellant tot de mogelijkheden. Het bestuur heeft echter geen enkele moeite gedaan om hem te herplaatsen. Het gaat daarbij volledig voorbij aan de belangen van appellant.

Ten bewijze van zijn stellingen heeft appellant verklaringen van acht (oud-)collega's overgelegd. De door verweerder overgelegde verklaring van de vijf coördinatoren heeft hij gedeeltelijk bestreden..

De Commissie overweegt het volgende.

Zij stelt voorop, dat zij bij de beoordeling van een ontslag gegeven op grond van artikel F7, eerste lid, onder i, van de CAO dient na te gaan, of verweerder in redelijkheid heeft kunnen concluderen tot het aanwezig zijn van gewichtige omstandigheden, die redelijkerwijs geacht moeten worden met het oog op de belangen van de instelling en het onderwijs de mogelijkheid van handhaving van het dienstverband uit te sluiten.

Uit de door appellant overgelegde verklaringen is bij de Commissie de indruk gevestigd, dat zich in het kader van de fusie van een aantal scholen op 1 augustus 1991, leidende tot het ontstaan van het ***, wrijvingen hebben voorgedaan. Appellant was voorheen directeur van de ****, één van de fusiescholen. In de directie van het *** was hij benoemd tot één van de vijf conrectoren. Betrekkelijk korte tijd na de fusie is appellant arbeidsongeschikt geworden, van 1 november 1991 tot april 1993 volledig en daarna voor 50 %. Het bestuur heeft hem destijds voorgesteld akkoord te gaan met ontslag per 1 augustus 1992. Appellant heeft daarmee niet ingestemd, omdat hij nog te korte tijd in

de nieuwe organisatie werkzaam was geweest. Zijn restcapaciteit heeft hij vanaf augustus 1994 uitsluitend aangewend om directietaken te verrichten. Sinds 7 juli 1998 is hij niet meer werkzaam geweest bij het ***.

De periode van 1995 tot heden kenmerkt zich door een veelheid van procedures (waaronder hoger beroep) tussen appellant en verweerder en/of de uitkeringsinstantie over onder meer de mate van arbeids(on)geschiktheid, die bij uitspraak van de *** uiteindelijk is bepaald op 50 % algemene arbeidsongeschiktheid en 100 % ongeschiktheid voor de functie van conrector.

In de loop der tijd, hangende de procedures, hebben partijen enkele pogingen ondernomen om tot een schikking te komen, echter zonder succes.

De Commissie moet constateren, dat de verhoudingen tussen partijen steeds meer verstoord zijn geraakt. Gelet op de hiervoor aangeduide feiten en omstandigheden die zich in de loop der jaren hebben voorgedaan en gelezen de verklaring van de vijf coördinatoren van het *** is de Commissie tot het oordeel gekomen, dat niet kan worden staande gehouden dat verweerder niet heeft kunnen concluderen tot het aanwezig zijn van gewichtige omstandigheden, die redelijkerwijs geacht moeten worden met het oog op de belangen van de instelling en van het onderwijs de mogelijkheid van handhaving van het dienstverband uit te sluiten.

De Commissie is niet gebleken van gronden, die tot vernietiging van het bestreden besluit zouden dienen te leiden. Het beroep dient derhalve te worden verworpen.

Beslissing.

De Commissie verworpt het beroep van appellant tegen het besluit van verweerder van 18 juni 2001.

Beëindiging van het dienstverband op grond van artikel S-2, eerste lid onder a van de CAO-HBO 2000-2002

Ingevolge artikel S-2 kan de werkgever de dienstbetrekking slecht wegens ongeschiktheid opzeggen, indien de werknemer in ernstige mate onbekwaam of ongeschikt blijkt te zijn voor zijn functie, niet zijnde het gevolg van lichamelijke of psychische oorzaken. Naar het oordeel van de Commissie is een beoordeling die nog niet onherroepelijk is geen deugdelijke basis voor de vaststelling dat de belanghebbende in ernstige mate onbekwaam of ongeschikt is voor zijn functie. Bovendien is het gestelde onvoldoende functioneren niet gepaard gegaan met schriftelijke afspraken over punten die verbetering behoeven. De dit jaar uitgebrachte beoordeling staat in zoverre, anders dan de Handleiding veronderstelt, op zichzelf en geeft onvoldoende aan in welke mate noodzakelijke geachte verbeteringen zijn gerealiseerd. De aangevoerde gronden zijn onvoldoende om de ernstige mate van onbekwaamheid of ongeschiktheid van appellant voor zijn functie aan te tonen, zodat de opzegging van de dienstbetrekking wegens ongeschiktheid in redelijkheid niet deswege had kunnen worden verleend. Het beroep is derhalve gegrond.

Uitspraak op het beroep van

*** te *** (appellant)

tegen een besluit van

de directeur van de *** te *** (verweerder).

Het procesverloop.

Bij schrijven van 5 juli 2002 heeft mr. ***, directeur van *** appellant de beëindiging van zijn dienstverband bij de *** per 1 november 2002 bevestigd, een en ander op grond van artikel S-2, eerste lid, onder a, van de CAO-HBO 2000-2002.

Tegen dit besluit heeft appellant bij schrijven gedateerd 12 augustus 2002, blijkens het poststempel op diezelfde dag verzonden, beroep bij de Commissie ingesteld. Bij schrijven van 4 september 2002 heeft hij zijn beroep aangevuld.

Verweerder heeft bij schrijven van 11 oktober 2002 een verweerschrift ingediend.

Appellant heeft bij brief van 4 november 2002 een nadere memorie aan de Commissie doen toekomen.

Verweerder heeft bij schrijven van 2 december 2002 een nadere reactie ingediend.

De Commissie heeft de zaak op 12 december 2002 behandeld in een openbare zitting te 's-

Gravenhage. Partijen hebben bij die gelegenheid hun standpunten nader toegelicht, appellant in persoon en bijgestaan door mevrouw mr. ***, werkzaam bij de ***, en verweerder bij monde van mr. ***, juridisch adviseur van het College van Bestuur van de ***, ***, projectleider algemene zaken, mr. ***, alsmede ***, projectleider voedingsmiddelentechnologie en food & business aan ***.

De standpunten van partijen

Het standpunt van appellant

Appellant heeft in zijn beroepschrift met bijbehorende producties, in nader ingebrachte stukken en ter zitting – zakelijk weergegeven – het volgende aangevoerd.

Ten onrechte is hem bij het schrijven van verweerder, waartegen het beroep zich richt, ontslag wegens ongeschiktheid verleend. Na zijn indiensttreding per 1 augustus 1993 is voor de eerste maal een functioneringsgesprek gehouden op 5 juni 1996. Blijkens het verslag van dit gesprek voldeed appellant als docent. Bij een tweede functioneringsgesprek op 22 januari 2001 zijn alleen afspraken gemaakt over de taakinzet en de taaktoedeling. De eerste beoordeling heeft plaats gevonden op 2 juli 2001, onder vigeur van de “Handleiding Beoordelen”. Uit het verslag van het gesprek blijkt, dat appellant voldoet aan de eisen die gesteld worden aan de vervulling van zijn hoofdtaken, terwijl volgens de beoordelaar wat de algemene gezichtspunten betreft op vier punten aan de eisen wordt voldaan (beoordeling met de letter B), op twee punten het functioneren in ontwikkeling is (beoordeling met letter A) en op vijf punten sprake is van een prestatie die wordt gewaardeerd met zowel een B als een A. Dat laatste is in strijd met de Handleiding, die bij twijfel dwingt tot een keuze. Het eindoordeel van het gesprek is een B, met toevoeging van een kleine a, zulks opnieuw in strijd met de Handleiding. Ondanks de blijkbaar door verweerder gesignaleerde gebreken in het functioneren van appellant zijn geen afspraken gemaakt die tot verbetering zouden moeten leiden. Vervolgens hebben twee functioneringsgesprekken plaatsgevonden, resp. op 30 oktober 2001 en in maart 2002. In het eerste gesprek is blijkens het verslag over het functioneren van appellant totaal niet gesproken, van het tweede gesprek is geen verslag opgemaakt. Diverse klachten zijn toen wel besproken en gedeeltelijk weerlegd, terwijl appellant bovendien heeft gewezen op bijzondere omstandigheden die op zijn werk van invloed waren geweest. Die omstandigheden werden als eindconclusie geaccepteerd. Op 5 juli 2002 heeft daarna een tweede beoordelingsgesprek plaatsgehad. Zijn functioneren werd nu zowel wat betreft de vervulling van de hoofdtaken als ten aanzien van de algemene gezichtspunten met een A beoordeeld. Tegen deze beoordeling heeft appellant bezwaar gemaakt, vanwege daarbij gemaakte procedurele fouten, maar ook omdat appellant het met de inhoud van de beoordeling volstrekt oneens is. Niettemin is appellant vrijwel direct na het gesprek op grond van deze beoordeling ontslagen. De klachten over het optreden van appellant, die verweerder in deze procedure heeft overgelegd, zijn ongegrond. Appellant kan dat aantonen en heeft dat gedeeltelijk al gedaan.

Om al deze redenen vordert appellant vernietiging van het ontslagbesluit.

Het standpunt van verweerder

Verweerder voert - zakelijk weergegeven - aan, dat het functioneren van appellant zodanig beneden de maat is, dat hij als docent niet kan worden gehandhaafd. Het door appellant gegeven onderwijs is niet bij de tijd, het door hem geproduceerde onderwijsmateriaal slordig. Dat is te meer van belang, omdat appellant eigenlijk de enig overgebleven deskundige op zijn vakgebied is (voedingsmiddelentechnologie) en deze studierichting alleen bestaat aan de ***. Er komen klachten over appellant van studenten, collega's en externe instanties, niet alleen wat betreft de kwaliteit van zijn onderwijs, maar ook aangaande zijn houding en niet collegiaal optreden. Hij is een solist, legt als er iets verkeerd gaat altijd de schuld bij een ander, is weinig hulpvaardig en tegemoetkomend en legt

waarschuwingen naast zich neer. Uit de vele overgelegde stukken blijkt voldoende van deze ernstige tekortkomingen in het functioneren van appellant. Aan de *** heerste een gemoedelijke, informele sfeer. De zaken werden nooit op scherp gesteld. Daarom was de beoordeling van 2001 nog betrekkelijk mild gesteld. Volgens de toen heersende cultuur werd een A eigenlijk niet gegeven. Dat de beoordeling van appellant van 2 juli 2001 desondanks op een aantal punten A/B luidt, is veelzeggend. Die beoordeling lag ook ver beneden het gemiddelde aan de ***. Er zijn in dat beoordelingsgesprek wel degelijk afspraken gemaakt over de noodzaak van verbeteringen in het werk van appellant. Al zijn die niet schriftelijk vastgelegd, appellant heeft kunnen en moeten begrijpen, dat indien bij de volgende beoordeling geen wezenlijke verbeteringen zouden zijn gerealiseerd, ontslag zou volgen. Bij de beoordeling in juli 2002 bleek echter, dat het functioneren van appellant niet was verbeterd, integendeel. De klachten hielden aan en er zijn nieuwe bijgekomen. Omdat aan de Hogeschool nu duidelijker dan voorheen en minder verhuld de waardering wordt weergegeven, vertoont de laatste beoordeling van appellant vele malen een A. Op vrijwel alle aspecten scoort appellant onvoldoende. Ontslag was derhalve onvermijdelijk.

Beoordeling van het geschil

Ingevolge artikel S-2, eerste lid, onder a, tweede aandachtspunt, van de vigerende Collectieve Arbeidsovereenkomst voor het Hoger Beroepsonderwijs 2000-2002 (hierna te noemen: de CAO) kan de werkgever de dienstbetrekking slechts wegens ongeschiktheid opzeggen, indien de werknemer in ernstige mate onbekwaam of ongeschikt blijkt te zijn voor zijn functie, niet zijnde het gevolg van lichamelijke of psychische oorzaken.

Het bestreden besluit is op deze bepaling gegrond.

Ter beoordeling staat derhalve of genoegzaam is aangetoond, dat van zodanige ernstige onbekwaamheid of ongeschiktheid sprake is.

Blijkens de stukken en het verhandelde ter zitting is het ontslag wegens ongeschiktheid gebaseerd op de beoordeling van appellant van 5 juli 2002, in samenhang met en als vervolg op de beoordeling van 2 juli 2001.

Binnen de Hogeschool is een Handleiding Beoordelen van kracht, waarin onder meer regels worden gesteld voor de wijze van beoordelen.

Blijkens deze Handleiding wordt een medewerker beoordeeld op de voor hem vastgestelde hoofdtaken en op een aantal algemene gezichtspunten. Door de leidinggevende wordt in zijn beoordeling een keus gemaakt tussen de letters A, B, C en D. De letter A betekent: in ontwikkeling, de letter B: voldoet aan de eisen, de letter C: goed, en de letter D: excelleert.

De leidinggevende geeft door omcirkeling van een van de letters aan, welk oordeel het dichtst bij zijn mening ligt.

De Commissie stelt vast, dat het met deze richtlijn in strijd is, dat verweerder zowel bij de eerste als bij de tweede beoordeling bij diverse onderdelen twee letters heeft omcirkeld en bij de eerste beoordeling ook aan het eindoordeel B een (kleine) A heeft toegevoegd.

De Handleiding bepaalt eveneens, dat een "A-beoordeling", ongeacht voor welk aspect, altijd een afspraak impliceert die leidt tot verbetering.

De Commissie constateert, dat de beoordeling van juli 2001 geen schriftelijke afspraken bevat. Bij de beoordeling in juli 2002 kon dientengevolge moeilijk worden nagegaan, in hoeverre appellant gemaakte afspraken was nagekomen. Een en ander klemt temeer, omdat, zoals verweerder heeft aangevoerd, het beleid ten aanzien van het weergeven van oordelen zakelijker is geworden.

Vergelijking van de waardering van juli 2001 met die van juli 2002 is daardoor extra moeilijk.

De Handleiding geeft de medewerker die het niet eens is met de procedure van zijn beoordeling de mogelijkheid binnen een week bezwaar aan te tekenen bij de naasthogere leidinggevende en in tweede instantie bij het College van Bestuur. Appellant heeft van deze mogelijkheid gebruik gemaakt. Aangezien ten tijde van de opzegging van de dienstbetrekking nog niet op het bezwaar tegen de beoordeling was beslist, stond op dat tijdstip de beoordeling nog niet onherroepelijk vast. Naar het oordeel van de Commissie is een beoordeling die nog niet onherroepelijk is geen deugdelijke basis voor de vaststelling, dat de belanghebbende in ernstige mate onbekwaam of ongeschikt is voor zijn functie. Daarbij komt dan nog, dat in dit geval bij de vorige beoordeling gesteld onvoldoende functioneren niet is gepaard gegaan met schriftelijke afspraken over punten die verbetering behoeven. De dit jaar uitgebrachte beoordeling staat in zoverre, anders dan de Handleiding veronderstelt, op zichzelf en geeft onvoldoende aan in welke mate noodzakelijk geachte verbeteringen zijn gerealiseerd.

Het voorgaande leidt tot de slotsom, dat de aangevoerde gronden onvoldoende zijn om de ernstige mate van onbekwaamheid of ongeschiktheid van appellant voor zijn functie aan te tonen, zodat de opzegging van de dienstbetrekking wegens ongeschiktheid in redelijkheid niet deswege had kunnen worden verleend.

Het beroep is derhalve gegrond.

Beslissing

De Commissie verklaart het beroep gegrond en vernietigt het besluit tot opzegging van de dienstbetrekking.

Opzegging van de dienstbetrekking wegens gewichtige redenen als bedoeld in artikel S-2, eerste lid onder a.

Gelet op het grote belang van verweerder bij juiste vaststelling van cijfers volgens de voorgeschreven procedures en het feit dat appellant op herhaaldelijk verzoek zijdens zijn werkgever een en andermaal niet dan wel niet op genoegzame wijze opheldering heeft verstrekt over onduidelijkheden over cijfers, kan naar het oordeel van de Commissie, al het vorenstaande in overweging genomen, niet worden staande gehouden dat verweerder niet in redelijkheid tot het standpunt heeft kunnen komen, dat er sprake was van gewichtige redenen, die tot beëindiging van het dienstverband met appellant moesten leiden. De Commissie verwerpt het beroep.

Uitspraak op het beroep van

*** te *** (appellant)

tegen een besluit van

het College van Bestuur van *** te *** (verweerder).

Het procesverloop.

Bij besluit van 12 april 2001, aan appellant ter kennis gebracht op 22 mei 2001, heeft verweerder de dienstbetrekking met appellant per 1 augustus 2001 opgezegd wegens gewichtige reden.

Tegen dit besluit heeft appellant bij schrijven gedateerd 30 mei 2001, blijkens het poststempel op diezelfde dag verzonden, beroep bij de Commissie ingesteld. Bij brief van 23 juli 2001 heeft hij zijn beroep aangevuld.

Verweerder heeft bij schrijven van 30 augustus 2001 een verweerschrift bij de Commissie ingediend. Appellant heeft hierop gereageerd bij brief van 24 september 2001. Naar aanleiding hiervan heeft verweerder bij schrijven van 5 november 2001 een reactie aan de Commissie doen toekomen.

De Commissie had de zaak in de maand december 2001 willen agenderen voor een behandeling ter zitting. Op verzoek van appellant is de behandeling uitgesteld. Enige uren voor de behandeling van de zaak op 13 februari 2002 heeft appellant de Commissie (opnieuw) om uitstel verzocht om persoonlijke redenen. Mede omdat appellant werd bijgestaan door een raadsman, heeft de Commissie dit verzoek niet ingewilligd.

De Commissie heeft de zaak vervolgens op 13 februari 2002 behandeld in een openbare zitting te 's-Gravenhage. Partijen hebben bij die gelegenheid hun standpunten nader uiteengezet, appellant bij monde van mevrouw mr. ***, advocaat te **, en verweerder vertegenwoordigd door mevrouw mr. ***, juridisch beleidsmedewerker bij verweerder, alsmede ***.

Het standpunt van partijen.

Het bestreden besluit.

Het schrijven van 12 april 2001, waarbij verweerder het bestreden besluit aan appellant heeft medegedeeld, luidt – voor zover hier van belang – als volgt:

“Aan het einde van het studiejaar 1999/2000 is gebleken, dat er in uw opdracht een groot aantal cijfers voor studenten van de opleiding communicatie is ingevoerd, waarover ernstige onduidelijkheden bestonden.

Naar aanleiding van deze constatering is u begin juli 2000 mondeling en op 14 juli 2000 per e-mail door uw unitdirecteur, de heer ***, verzocht hierover opheldering te verschaffen voor 15 augustus 2000. Dit in verband met het afsluiten van het studiejaar.

Wij hebben vastgesteld, dat u genoemde e-mail op 23 juli 2000 heeft geopend, maar dat u noch mondeling noch schriftelijk heeft gereageerd.

Op 6 november 2000 heeft de heer *** u een brief gestuurd, waarin de reeds gestelde vragen werden herhaald en waarin tevens een aantal nieuwe vragen is gesteld. In de tussentijd is namelijk onder andere gebleken dat u op 5 september 2000 per e-mail instructie heeft gegeven aan het cijferbureau om nog een aantal cijfers in te voeren. Ook over deze cijfers bestonden ernstige onduidelijkheden. De heer *** heeft u in deze brief verzocht een afspraak te maken voor overleg. Uiteindelijk heeft de heer *** zelf bij uw secretaresse een afspraak gemaakt voor 15 november 2000. Op 15 november 2000 heeft u uw secretaresse deze afspraak per e-mail laten afzeggen met de toezegging dat u zelf een nieuwe afspraak zou maken. Dit heeft u echter tot op heden niet gedaan.

Uit het voorgaande blijkt dat de heer *** u herhaaldelijk heeft uitgenodigd opheldering te verstrekken dan wel overleg te voeren over de gang van zaken rond het toekennen van cijfers aan studenten. Inmiddels rest ons geen andere conclusie dan dat een aantal van de in uw opdracht ingevoerde cijfers onterecht is gegeven; onder andere geldt dit voor cijfers voor modules die al geruime tijd niet meer door u werden verzorgd, voor cijfers voor modules die nimmer door u zijn verzorgd en voor cijfers waaraan blijkbaar geen inhoudelijke beoordeling ten grondslag heeft gelegen.

Het behoeft geen betoog dat het ten onrechte of onjuist geven van studiepunten en cijfers aan studenten een uitermate ernstige aangelegenheid is, die ons als hogeschool ernstig kan schaden.

(.....)

Op 2 januari 2001 heeft de heer *** u nogmaals geschreven. In deze brief zet hij de incidenten die zich hebben voorgedaan en waarvan wij een aantal hierboven hebben aangehaald, nogmaals op een rij en refereert hij ook nog aan afspraken die zijn gemaakt in 1999 naar aanleiding van een beoordelingsgesprek, waarin is vastgesteld dat er sprake is van afnemende betrokkenheid van uw zijde, onder andere leidende tot een onvoldoende organisatie.

Wij constateren dat deze trend in betrokkenheid zich zodanig ernstig heeft voortgezet, dat dit heeft geleid tot een situatie waarin u zich niet meer als een goed werknemer heeft gedragen.

Daarnaast heeft de wijze waarop u bent omgegaan met de met uw unitdirecteur gemaakte afspraken en zijn herhaalde uitnodiging tot overleg ertoe geleid dat het vertrouwen dat wij als werkgever in u hebben gesteld, blijvend is geschaad.

Alles overwegende stellen wij vast dat er hierdoor een verstoorde arbeidsrelatie is ontstaan. Dit resulteert in een zodanige verandering in de omstandigheden dat de dienstbetrekking billijkheidshalve behoort te eindigen.”

Het standpunt van appellant.

Het standpunt van appellant komt samengevat (voor zover hier van belang) op het volgende neer.

- Als reden voor het feit, dat hij ook cijfers invoerde van vakken, waarvoor hijzelf niet de verantwoordelijkheid droeg, heeft appellant het volgende aangevoerd. Elk jaar begeleidde appellant een groot aantal studenten bij hun afstuderen, onder meer door een tijdsplanning voor

ontbrekende delen van de studie op te stellen; het betrof daarbij dus niet alleen het eigen vakgebied van appelland. Ieder jaar moesten de cijfers van collega's, van wie een groot deel parttime werkzaam is aan de Hogeschool, snel worden verzameld om de afstudeerdatum te halen. De invoer van cijfers gebeurde met behulp van een medewerkster van het cijferbureau. Voor het verwerken werd altijd contact opgenomen met de vakdocent; veelal werd een en ander ook teruggekoppeld naar de afstudeercoördinator. Het verbaast appelland, dat een procedure, die jarenlang werd gevolgd, nu opeens het predikaat "ernstige onduidelijkheden" krijgt.

- Aan het eind van het schooljaar 1999-2000 heeft appelland op een telefonisch verzoek van de heer *** opheldering gegeven over een onduidelijkheid. Nadat de heer *** vervolgens op 14 juli 2000 een e-mail aan hem had gestuurd, heeft appelland getracht hem telefonisch te bereiken, echter tevergeefs in verband met zijn vakantie. Daarna heeft appelland verschillende keren geprobeerd de Hogeschool te bellen. Dit is echter niet gelukt; de Hogeschool was slecht bereikbaar in verband met een verhuizing. Deze slechte telefonische bereikbaarheid is – naar appelland thans meent – waarschijnlijk ook de reden, dat zijn secretaresse (appelland was inmiddels wethouder geworden) de afspraak voor 15 november 2000 per e-mail – en niet telefonisch - heeft afgezegd. Bij het maken van een nieuwe afspraak is kennelijk ruis ontstaan..
- Appelland betwist zijn afnemende betrokkenheid bij de Hogeschool door te wijzen op het feit, dat hij zelfs tijdens de periode, dat hij met buitengewoon verlof was in verband met zijn wethouderschap, studenten heeft begeleid.

Beoordeling van het geschil.

Bevoegdheid van de Commissie.

Ter zitting is namens appelland betoogd, dat de Commissie niet bevoegd is te oordelen over het onderhavige geschil, omdat primair op grond van het Burgerlijk Wetboek ontbinding had moeten worden gevraagd en subsidiair geen toestemming van de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening (RDA) op grond van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 (BBA) aanwezig is.

De Commissie vermag dit betoog van appelland niet te volgen, nog afgezien van het feit, dat appelland zelf het onderhavige beroep aanhangig heeft gemaakt..

Indien verweerder het dienstverband met een personeelslid wenst te beëindigen, is hij op grond van de te dezen toepasselijke CAO-HBO 2000-2002 niet gehouden zich tot de burgerlijke rechter te wenden met een verzoek tot ontbinding van het dienstverband. Hij kan dit doen door het personeelslid ontslag aan te zeggen.

Toestemming van de RDA is niet vereist voor de beëindiging van een dienstverband van onderwijzend personeel aan onderwijsinrichtingen, staande onder beheer van een natuurlijk of rechtspersoon. Ingevolge artikel 2, eerste lid, aanhef en onder b, van het BBA is dit besluit niet van toepassing op de arbeidsverhouding van hiervoor omschreven onderwijzend personeel.

De Commissie is derhalve bevoegd te oordelen over het onderhavige geschil.

De zaak ten gronde.

Artikel S-1, eerste lid, aanhef en onder a, van de CAO bepaalt, dat de dienstbetrekking eindigt met opzegging door één der partijen door opzegging met inachtneming van artikel S-2. Blijkens de ontslagbrief heeft verweerder beoogd de dienstbetrekking te doen eindigen wegens gewichtige redenen, als bedoeld in het derde onderdeel van artikel S-2, eerste lid, onder a.

De kern van het bestreden besluit is gelegen in het feit, dat appellant cijfers heeft doen invoeren voor niet door hem gegeven vakken en niet heeft gereageerd op herhaaldelijke verzoeken van de directeur van zijn unit om opheldering te verstrekken dan wel overleg te voeren over deze en andere in september 2000 ingevoerde cijfers.

Terecht hecht verweerder groot belang aan een juiste invoering van cijfers. Weliswaar is het –zoals verweerder heeft opgemerkt – op de Hogeschool mogelijk, dat een docent cijfers voor een niet door hem gegeven vak invoert, maar dit dient dan te geschieden volgens de op de Hogeschool voorgeschreven wijze, namelijk – zoals ter zitting is komen vast te staan – met instemming van de programmamanager of de voorzitter van de examencommissie. De door appelland aan het einde van het schooljaar 1999-2000 ingevoerde cijfers waren niet alleen voor door hem gegeven vakken. Hoewel appelland stelt, dat hij in een telefoongesprek met de heer ***, unitdirecteur en tevens voorzitter van de examencommissie, opheldering heeft gegeven, heeft verweerder in het verweerschrift onweersproken gesteld, dat appelland daarbij niet de naam van alle betrokken andere docenten heeft genoemd. Met één docent heeft de heer *** contact opgenomen. Daarbij bleek, dat het ging om een cijfer van een student die een eerder verstrekt cijfer had betwist, maar daarvoor geen cijferophoging had verkregen. Het cijfer, waarvoor appelland opdracht tot invoering had gegeven, riep dan ook terecht vraagtekens bij verweerder op. Ten einde na te gaan of dit cijfer en de andere in het geding zijnde cijfers op een reglementaire wijze waren ingevoerd, heeft de heer *** – vanuit zijn verantwoordelijkheid als voorzitter van de examencommissie – dan ook om opheldering bij appelland gevraagd.

Appelland heeft één keer telefonisch contact gezocht met de heer ***; dit was echter tijdens diens vakantie. Daarna heeft appelland, naar hij stelt, nog regelmatig geprobeerd de Hogeschool telefonisch te bereiken, echter tevergeefs. Volgens appelland was de Hogeschool in verband met een verhuizing slecht te bereiken. Ook al zou het gedurende een bepaalde tijd moeilijk zijn geweest telefonisch contact met de Hogeschool te leggen, dan had appelland zich schriftelijk tot de Hogeschool kunnen wenden. Hij was daartoe ook uitdrukkelijk per e-mail uitgenodigd. Dit heeft hij echter niet gedaan. Hij heeft daarmee een dringend verzoek van zijn werkgever in een gewichtige kwestie miskend.

Nadat vervolgens over de op 5 september 2000 doorgegeven cijfers eveneens onduidelijkheden waren gerezen, met name over een cijfer voor een stage waarin geen - volgens de regels voorgeschreven - eindgesprek had plaatsgevonden, heeft appelland evenmin de gevraagde opheldering verschaft. Dat hij in zijn bij de Commissie ingediende beroepschrift aanvoert, dat hij telefonisch een gesprek met de studente heeft gehad, kan daaraan niet afdoen, nog afgezien van de vraag of een telefonisch gesprek kan gelden als een reglementair eindgesprek. Een afspraak met de heer *** voor 15 november 2000 heeft appelland (laten) afzeggen op de dag, dat de afspraak zou plaatsvinden. Een nieuwe afspraak heeft hij niet gemaakt. Dat de oorzaak daarvan zou zijn gelegen in miscommunicatie tussen appelland en zijn secretaresse, doet hieraan niet af. Appelland kan verantwoordelijk worden geacht voor het regelen van de zaken met zijn werkgever.

Naar aanleiding van een brief van 2 januari 2001 van de heer *** heeft appelland ook niet gereageerd. Naar het oordeel van de Commissie was een reactie – zo die al niet eerder had dienen te zijn gegeven – naar aanleiding van deze brief te meer geboden, omdat de heer *** refereerde aan de omstandigheid, dat de opleidingsmanager, de heer ***, in september en oktober 2000 talloze e-mails van studenten had ontvangen met de opmerkingen, dat toegekende cijferwijzigingen niet door appelland waren ingevoerd, hetgeen veel extra werk heeft opgeleverd en het diplomeringstraject onnodig heeft verzwaard. Laatstgenoemde omstandigheid was ook een van de punten, die de heer *** op 15 november 2000 met appelland had willen bespreken.

Gelet op het grote belang van verweerder bij een juiste vaststelling van cijfers volgens de voorgeschreven procedures en het feit, dat appelland op herhaaldelijk verzoek zijdens zijn werkgever

een en andermaal niet dan wel niet op genoegzame wijze opheldering heeft verstrekt over onduidelijkheden over cijfers, kan naar het oordeel van de Commissie, al het vorenstaande in overweging genomen, niet worden staande gehouden, dat verweerder niet in redelijkheid tot het standpunt heeft kunnen komen, dat er sprake was van gewichtige redenen, die tot beëindiging van het dienstverband met appellant moesten leiden.

Aangezien ook overigens niet is gebleken, dat het bestreden besluit in aanmerking zou komen om te worden vernietigd, dient het beroep te worden verworpen.

Beslissing.

De Commissie verwerpt het beroep.

CvB.VO/HBO.2002.003-U.2002.003.

Schorsing met onmiddellijke ingang voor de duur van een in te stellen onderzoek, met een maximum van drie maanden op grond van artikel Q-1 van de CAO-HBO 2000-2002

De Commissie is niet tot de overtuiging gekomen dat sprake was van een zo dringende situatie dat appelland niet voor het nemen van de maatregel kon worden gehoord en dat de maatregel onmiddellijk diende in te gaan. Het bestreden besluit is in strijd met het zorgvuldigheidsbeginsel genomen en is ook niet deugdelijk gemotiveerd. De Commissie vernietigt het bestreden besluit.

Uitspraak op het beroep van

*** te *** (appelland)

tegen een besluit van

het College van Bestuur van *** te *** (verweerder).

Het procesverloop.

Bij besluit van 17 januari 2002 heeft verweerder appelland met onmiddellijke ingang geschorst voor de duur van een in te stellen onderzoek, met een maximum van drie maanden. Dit besluit is appelland op 17 januari 2002 mondeling medegedeeld en is op diezelfde dag schriftelijk bevestigd.

Appelland heeft tegen dit besluit verweer gevoerd.

Verweerder heeft bij besluit van 8 februari 2002 de op 17 januari 2002 opgelegde schorsing bestendigd.

Tegen dit besluit heeft appelland bij schrijven van 19 februari 2002, verzonden op diezelfde dag, beroep bij de Commissie ingesteld.

Verweerder heeft bij schrijven van 27 februari 2002 een verweerschrift ingediend.

De Commissie heeft de zaak op 4 maart 2002 in een openbare zitting te 's-Gravenhage behandeld. Partijen hebben bij die gelegenheid hun standpunten nader uiteengezet, appelland bijgestaan door mr. ***, werkzaam bij de ***, en verweerder bij monde van mevrouw mr. ***, advocaat te ***, alsmede mevrouw ***, directeur Facilitair Bedrijf, Inkoop en ICT van de ***.

Naar aanleiding van het ter zitting verhandelde heeft de Commissie de zaak aangehouden teneinde partijen in de gelegenheid te stellen onderling het geschil alsnog op te lossen. Verweerder heeft op 12 maart 2002 aan de Commissie bericht, dat na uitgebreid intern beraad is besloten de arbeidsovereenkomst met appelland te beëindigen. Bij schrijven van 12 maart 2002 heeft appelland de Commissie gevraagd uitspraak te doen op zijn beroep. .

De standpunten van partijen.

Het standpunt van appellant.

Appellant heeft vooreerst procedurele bezwaren tegen het bestreden besluit aangevoerd. Schorsing is een diffamerende maatregel die moet berusten op een gefundeerde en toereikende grondslag. Appellant is op 17 januari 2002 niet gevraagd naar zijn zienswijze; er is hem slechts mededeling van de schorsing gedaan. Naar zijn mening waren er geen dringende redenen, die het onmogelijk maakten dat verweerder appellant voor het nemen van de maatregel kon horen.

Voorts is het niet duidelijk welke gegevens verweerder bij het nemen van het bestreden besluit ten dienste stonden. Van het verweergesprek op 7 februari 2002 is geen verslag gemaakt. De aanwezigheid van een verslag was in dit geval noodzakelijk omdat het beslissende orgaan zelf niet bij het verweer aanwezig was.

Ook inhoudelijk kan het bestreden besluit in de visie van appellant niet in stand blijven. Uit de stukken van verweerder komt de indruk naar voren, dat verweerder appellant heeft geschorst in zijn eigen belang. De CAO spreekt in artikel Q-1 echter alleen van het belang van de werkgever. Nog afgezien daarvan heeft verweerder zich onvoldoende gerealiseerd welk een groot gevolg een schorsing voor een werknemer kan hebben. Hierbij klemt te meer dat aan de opgelegde schorsing materiële gebreken kleven. Het aantal gevallen van verdwijning van apparatuur, waarmee verweerder appellant eerst in verband bracht, heeft verweerder lopende de procedure teruggebracht van "meerdere, tenminste vier" naar twee. Tevens is de terminologie gewijzigd van "diefstal" in "verdwijningen". Voorts heeft verweerder geen rekening gehouden met de weerlegging door appellant van een aantal overgelegde verklaringen. Een kritische beschouwing van die verklaringen door verweerder zelf, mede in het licht van de weerlegging door appellant, ontbreekt. De verklaringen stemmen onderling ook niet overeen, zo heeft appellant betoogd.

Het standpunt van verweerder.

Verweerder is van mening, dat het zowel voor appellant als verweerder zelf van belang was, dat zo spoedig mogelijk een nader onderzoek naar de verdwijningen werd ingesteld en dat hij in verband daarmee hangende het onderzoek diende te worden geschorst. Gedurende de schorsing heeft appellant geen toegang tot de gebouwen van de Hogeschool.

De kern van de kwestie is volgens verweerder dat appellant telkens in verband werd gebracht met verdwijning van apparatuur.

Naar de mening van verweerder was er dringende spoed geboden bij het treffen van de maatregel. Daardoor was het niet mogelijk om appellant voor het nemen van de maatregel te horen. Het aantal verklaringen, waarin appellant in verband werd gebracht met verdwijningen, is daarbij niet van belang; relevant is alleen het feit, dat appellant daarmee in verband werd gebracht.

Beoordeling van het geschil.

Artikel Q-1 van de CAO-HBO 2000-2002 luidt als volgt:

"1. Schorsing is iedere tijdelijke ontheffing van de gehele of gedeeltelijke uitoefening van de functie van een werknemer die door de werkgever als zodanig wordt aangemerkt.

2. Schorsing geschiedt op basis van een daartoe strekkend besluit van de werkgever en kan onmiddellijk ingaan.

3. Tijdens de schorsing heeft de werknemer slechts toegang tot de hogeschool na verkregen toestemming van de werkgever.

4. De werkgever kan de werknemer schorsen in gevallen waarin het belang van de werkgever dit vereist, voor ten hoogste drie maanden met dien verstande dat deze termijn indien de grond voor de schorsing nog voortduurt eenmaal met ten hoogste drie maanden kan worden verlengd.

5. De werkgever stelt de werknemer onverwijld doch uiterlijk binnen twee dagen nadat het besluit tot schorsing is genomen schriftelijk en met redenen omkleed daarvan in kennis."

In artikel Q-2 van de CAO wordt het volgende bepaald:

- “1. Indien de werkgever een besluit tot schorsing oplegt of overweegt, stelt de werkgever de werknemer schriftelijk en met redenen omkleed op de hoogte van zijn besluit dan wel zijn voornemen daartoe alsmede van de te volgen procedure. Indien de omstandigheden zodanig zijn dat de schorsing onmiddellijk dient in te gaan, handelt de werkgever tijdens de schorsing overeenkomstig het bepaalde in de eerste volzin.
2. De werknemer wordt in de gelegenheid gesteld zich te verweren. Bedoeld verweer dient binnen drie weken na de schriftelijke kennisgeving als bedoeld in het eerste lid plaats te vinden. Indien de schorsing onmiddellijk ingaat, vindt het verweer op overeenkomstige wijze tijdens de schorsing plaats.
3. De werkgever kan een besluit tot schorsing bestendigen nadat het in het tweede lid bedoelde verweer heeft plaatsgevonden of nadat de werknemer te kennen heeft gegeven van verweer af te zien. Het besluit dient binnen veertien dagen na het verweer te worden genomen en dient schriftelijk en gemotiveerd aan de werknemer kenbaar te worden gemaakt. Hierbij wordt aangegeven op welke wijze de werknemer tegen bedoeld besluit in beroep kan gaan.”

De artikelen Q-1 en Q-2 zijn geplaatst in hoofdstuk Q, dat als opschrift draagt: “Schorsing als ordemaatregel”.

Ter zitting is gebleken, dat het onderzoek naar de voorvallen betreffende verdwijningen is afgerond. Verweerder is echter nog niet in het bezit van het rapport van het onderzoeksbureau; na ontvangst daarvan zal verweerder zich beraden op eventuele verdere stappen.

Hoewel de schorsing dus thans is afgelopen, heeft appellant nog belang bij een uitspraak over de rechtmatigheid daarvan, met name gelet op mogelijke stappen jegens appellant, waarvan verweerder melding heeft gemaakt.

De reden voor verweerder tot het treffen van de bestreden maatregel is gelegen in het feit, dat er geregeld zaken verdwenen op de Hogeschool. In een aantal gevallen zou de naam van appellant zijn genoemd.

Het verdwijnen van apparatuur is een ernstige aangelegenheid, die aanleiding kan geven tot het instellen van een onderzoek en tot het nemen van maatregelen in de rechtspositionele sfeer. Het bevoegd gezag dient echter wel de vereiste zorgvuldigheid in acht te nemen alvorens het een ernstige maatregel als die van schorsing neemt. Weliswaar verplicht de CAO in het geval van een schorsing als ordemaatregel – waarvan hier sprake is – er niet toe, dat het personeelslid voorafgaand aan het treffen van de maatregel wordt gehoord, maar dit betekent niet, dat het bevoegd gezag in alle situaties rauwelijks tot het opleggen van een ordemaatregel als die van schorsing kan overgaan. Ook in zulk een geval zullen de redelijkheid en billijkheid in acht moeten worden genomen. In verband met de beantwoording van de vraag, of het bevoegd gezag in het onderhavige geval al dan niet terecht rauwelijks appellant heeft geschorst, acht de Commissie het volgende van belang.

Alras nadat verweerder op 17 januari 2002 appellant had geschorst, werd duidelijk, dat appellant geen betrokkenheid kon worden verweten bij alle gevallen die verweerder op 17 januari 2002 op het oog had. Van de vier gevallen, die in eerste instantie werden genoemd, vielen er reeds in de loop van diezelfde dag twee af; de resterende twee gevallen heeft verweerder voor nader onderzoek voorgelegd aan een bureau. De voorbereiding van de schorsing was derhalve niet zeer deugdelijk. Het besluit van verweerder hield in, dat appellant met onmiddellijke ingang de toegang tot de Hogeschool is ontzegd. Verweerder heeft in dit verband onder meer aangevoerd, dat het in het belang

van appelland zou zijn als hij hangende het in te stellen onderzoek niet op de Hogeschool zou zijn. Als er in zijn afwezigheid wederom zaken zouden verdwijnen, zou dit voor hem pleiten.

Naar de mening van de Commissie is dit laatste argument niet overtuigend. Verweerder heeft immers ook niet de zekerheid gegeven, dat verdere maatregelen zouden uitblijven indien er niets meer zou verdwijnen tijdens de afwezigheid van appelland.

Naar het oordeel van de Commissie is voorts niet aannemelijk gemaakt, dat er ordeproblemen zouden ontstaan als appelland op de Hogeschool zou verschijnen. De kans, dat er – zoals verweerder stelt maar niet onderbouwt – spanningen met de collega's van appelland zouden ontstaan, acht de Commissie daartoe niet voldoende.

Het vorenstaande in aanmerking nemende is de Commissie niet tot de overtuiging gekomen, dat sprake was van een zo dringende situatie dat appelland niet vóór het nemen van de maatregel op 17 januari 2002 kon worden gehoord en dat de maatregel onmiddellijk diende in te gaan. Weliswaar is appelland na het opleggen van de schorsing gehoord, maar daardoor is dit gebrek niet geheeld, zodat dit doorwerkt in het thans bestreden besluit. Dit klemt te meer, omdat van het verweer op 7 februari 2002 geen verslag is gemaakt en het bestreden besluit van 8 februari 2002, houdende de bestending van de schorsing, niet is genomen door een of meer personen, die ook bij het verweer aanwezig waren.

Het bestreden besluit is derhalve genomen in strijd met het zorgvuldigheidsbeginsel, terwijl het ook niet deugdelijk is gemotiveerd.

Dit gebrek is naar het oordeel van de Commissie zodanig ernstig, dat het bestreden besluit niet in redelijkheid had kunnen worden genomen.

Gelet op het vorenstaande komt het bestreden besluit in aanmerking om te worden vernietigd.

Beslissing.

De Commissie vernietigt het bestreden besluit van verweerder van 8 februari 2002.

CvB.VO/HBO.2002.004-U.2002.004.

Beëindiging van de arbeidsovereenkomst, artikel D3 en S-1 van de CAO

De Commissie is van oordeel dat hier geen sprake is van een voor beroep vatbaar besluit als bedoeld in artikel T-3, eerste lid onder c of d van de CAO, maar van een beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met uitzicht op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Appellant is derhalve niet-ontvankelijk in het door hem ingesteld beroep.

Uitspraak op het beroep van

*** te *** (appellant)

tegen een besluit van

het College van Bestuur van *** te *** (verweerder).

Het procesverloop.

Bij schrijven van 24 januari 2002 heeft mevrouw ***, als unitdirecteur Economie verbonden aan de *** te ***, appellant mededeling gedaan van het besluit de arbeidsovereenkomst met appellant per 1 april 2002 te beëindigen.

Tegen dit besluit heeft appellant bij – niet van een poststempel voorzien, doch via een voorgedrukte vermelding “port betaald” verzonden - schrijven gedateerd 1 februari 2002, ingekomen bij de Commissie op 5 februari 2002, beroep bij de Commissie ingesteld. Bij brief van 13 april 2002 heeft hij zijn beroep aangevuld

Verweerder heeft bij schrijven van 29 april 2002 een verweerschrift ingediend.

Appellant heeft bij brief van 27 mei 2002 een nadere memorie aan de Commissie doen toekomen.

Verweerder heeft bij schrijven van 11 juni 2002 een nader verweerschrift bij de Commissie ingediend.

De Commissie heeft de zaak op 20 juni 2002 in een openbare zitting te 's-Gravenhage behandeld. Partijen hebben bij die gelegenheid hun standpunten nader uiteengezet, appellant bijgestaan door mevrouw mr. ***, en verweerder bij monde van mevrouw mr. ***, advocaat te ***, alsmede mevrouw ***, voornoemd.

Beoordeling van het geschil.

De Commissie dient eerst in te gaan op de vraag, of in het onderhavige geval sprake is van een voor beroep vatbaar besluit, waarover zij bevoegd is te oordelen.

Artikel T-3, eerste lid, van de te dezen van toepassing zijnde CAO-HBO 2000-2002 (hierna aan te duiden als: de CAO) bevat een limitatieve opsomming van voor beroep vatbare besluiten, te weten:

- a. schorsing;
- b. een disciplinaire maatregel;

- c. Beëindiging van een voortgezette dienstbetrekking, tenzij deze op grond van artikel D-5, tweede lid, artikel D-3, derde lid, onder a, en artikel D-3, derde lid, onder b, van rechtswege eindigt;
- d. ontslag anders dan op eigen verzoek voordat de pensioengerechtigde leeftijd is bereikt;
- e. het direct of indirect onthouden van een bevordering.

Vaststaat, dat verweerder en appellant zijn overeengekomen, dat appellant met ingang van 1 april 2001 werkzaam zou zijn als projectleider bij de *** te ***. De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor bepaalde tijd met uitzicht op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd als bedoeld in artikel D-3 van de CAO en eindigt op 31 maart 2002. Verder zijn partijen overeengekomen, dat zij een opzegtermijn hanteren op basis van artikel S-2, tweede lid, van de CAO.

Ter zitting is tevens komen vast te staan, dat deze arbeidsovereenkomst de eerste is tussen verweerder en appellant. Er is dus geen sprake van een voortgezette dienstbetrekking.

Appellant stelt zich op het standpunt, dat in het bestreden schrijven een ontslagbesluit als bedoeld in artikel T-3, eerste lid, onder d, van de CAO moet worden gelezen. In dit schrijven wordt niet gesteld, dat de dienstbetrekking van rechtswege eindigt. Bovendien is op grond van artikel D-3, vijfde lid, van de CAO een nadere handeling nodig, aangezien in deze bepaling wordt gesproken van "wordt beëindigd". Ook de opzegtermijn, die partijen zijn overeengekomen, duidt op meer dan een van rechtswege eindigen.

Verweerder daarentegen is van mening, dat geen sprake is van een ontslagbesluit anders dan op eigen verzoek. De dienstbetrekking loopt van rechtswege af. De bedongen opzegtermijn ziet op een tussentijdse beëindiging.

De in dit geval van belang zijnde bepalingen van de CAO luiden (voor zover hier relevant) als volgt.

- 1. De werknemer kan in dienst treden voor bepaalde tijd met uitzicht op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.
- 5. Uiterlijk twee maanden voor de afloop van de duur waarvoor de overeenkomst is aangegaan, besluit de werkgever op grond van een beoordeling als bedoeld in hoofdstuk O of de arbeidsovereenkomst met inachtneming van het in deze CAO bepaalde wordt beëindigd dan wel of de werknemer een voortzetting van de dienstbetrekking op grond van artikel D-2 of artikel D-3, derde lid, wordt aangeboden. Bedoeld besluit wordt schriftelijk aan de werknemer kenbaar gemaakt.

Artikel S-1.

- 1. De dienstbetrekking eindigt:
 - met opzegging door één der partijen:
 - a. door opzegging met inachtneming van artikel S-2;
 - zonder opzegging:
 - d. door het verstrijken van de termijn of door beëindiging van de werkzaamheden waarvoor de overeenkomst is aangegaan (.....).

In artikel D-3, derde lid, wordt geregeld in welke gevallen de arbeidsovereenkomst als bedoeld in het eerste lid kan worden verlengd.

Artikel S-2, tweede lid, van de CAO bepaalt de duur van de opzegtermijn voor een geval als het onderhavige op drie maanden.

De Commissie stelt vast, dat het beroep zich richt tegen een beëindiging van een eerste tijdelijk dienstverband. Naar haar oordeel is hier geen sprake van een voor beroep vatbaar besluit als bedoeld in artikel T-3, eerste lid, onder c of d, van de CAO, maar van een beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met uitzicht op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. De CAO geeft in artikel D-3, vijfde lid, een regeling voor het ontnemen van dat uitzicht, waartoe de werkgever uiterlijk twee maanden voor de afloop van de duur waarvoor de overeenkomst is aangegaan, dient te besluiten. Het ontnemen van evenbedoeld uitzicht is echter in artikel T-3 van de CAO niet genoemd als een voor beroep vatbaar besluit en kan naar het oordeel van de Commissie ook niet voor de toepassing van de beroepsbepalingen worden aangemerkt als te behoren tot een van de in dit artikel wel genoemde (rubrieken van) voor beroep vatbare besluiten. De bepaling in de arbeidsovereenkomst, dat partijen een opzegtermijn hanteren op basis van artikel S-2, tweede lid, van de CAO, kan evenmin tot een ander oordeel leiden, aangezien een redelijke uitleg van die bepaling, gezien in samenhang met artikel D 3 van de CAO, met zich brengt, dat hiermede wordt bedoeld op een tussentijdse beëindiging als bedoeld in artikel 7:667, derde lid, van het Burgerlijk Wetboek.

De Commissie merkt nog het volgende op. Een redelijke uitleg van de in artikel D-3, vijfde lid, van de CAO genoemde termijn van twee maanden brengt naar haar oordeel met zich, dat die termijn beoogt de belangen van de werknemer te beschermen, zodat hij uiterlijk twee maanden voor de afloop van de duur van de arbeidsovereenkomst weet of hij al dan niet kan rekenen op voortzetting van het dienstverband en, bij niet-voortzetting, tijdig in de gelegenheid is naar andere werkzaamheden uit te zien.

Aangezien naar het oordeel van de Commissie in het schrijven van 24 januari 2002 niet een voor beroep vatbaar besluit als bedoeld in artikel T-3, eerste lid, van de CAO kan worden gelezen, dient appellant in het door hem ingestelde beroep niet-ontvankelijk te worden verklaard.

Beslissing.

De Commissie verklaart appellant niet-ontvankelijk in het door hem ingestelde beroep.

CvB.VO/HBO.2001.019-U.2002.005.

Beroep tegen mededeling van beëindiging arbeidsovereenkomst van rechtswege; artikel 7:668a BW en artikel D-5 van de CAO-HBO 2000-2002

Bij brief van 27 augustus 2001 is aan appellant medegedeeld dat zijn arbeidsovereenkomst per 1 augustus 2001 van rechtswege eindigt. De Commissie is van mening dat er wel degelijk sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en beëindiging anders dan op eigen verzoek is alleen mogelijk door opzegging. De brief van 27 augustus 2001 kan worden aangemerkt als een opzegging van de dienstbetrekking. Nu verweerder geen andere motivering heeft gegeven dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt en geen grond als bedoeld in artikel S-2 eerste lid van de CAO heeft genoemd betekent dit dat het bestreden besluit in strijd met het bepaalde in de CAO is genomen. De Commissie vernietigt het beroep.

Uitspraak op het beroep van

*** te *** (appellant)

tegen een besluit van

het College van Bestuur van *** te ***, met ingang van 1 januari 2002 opgevolgd door de *** (verweerder)

Het procesverloop.

Bij schrijven van 27 augustus heeft mevrouw ***, als adviseur Personeel en Organisatie verbonden aan de ***, appellant medegedeeld, dat zijn arbeidsovereenkomst met de *** per 1 augustus 2001 van rechtswege eindigt.

Tegen dit besluit heeft appellant met een schrijven gedateerd 11 september 2001, blijkens het poststempel op diezelfde dag verzonden, beroep bij de Commissie ingesteld. Bij brief van 6 december 2001 heeft appellant zijn beroep aangevuld.

Verweerder heeft bij brief van 15 april 2002 een verweerschrift bij de Commissie ingediend.

De Commissie heeft de zaak op 20 juni 2002 in een openbare zitting te 's-Gravenhage behandeld. Partijen hebben bij die gelegenheid hun standpunten nader uiteengezet, appellant bijgestaan door mr. ***, werkzaam bij ***, en verweerder bij monde van mr. *** secretaris van het College van Bestuur van ***, alsmede drs. ***, als onderwijsmanager verbonden aan de afdeling Talen van ***, voornoemd.

Beoordeling van het geschil.

Bij brief van 31 juli 2001 heeft appellant zich tot verweerder gewend. Hij heeft daarbij, onder verwijzing naar zijn werkzaamheden sinds november 1996 als lerarenopleider Duits voor de *** alsmede onder verwijzing naar artikel 7:668a van het Burgerlijk Wetboek en artikel D-5 van de CAO-HBO 2000-2002, gesteld erop te vertrouwen, dat hij in het nieuwe schooljaar wederom bij zijn functie behorende taken krijgt toebedeeld.

Verweerder heeft deze brief van appelland ter afhandeling aan de adviseur P&O, mevrouw ***, doorgestuurd. Zij heeft appelland bij schrijven van 27 augustus 2001 geantwoord, dat hij volgens de administratie niet voldoet aan de criteria zoals gesteld in artikel D-5 van de CAO-HBO 2000-2002. Zijn arbeidsovereenkomst met *** eindigt derhalve per 1 augustus 2001 van rechtswege.

Partijen verschillen van mening over het karakter van de inhoud van de – thans bestreden - brief van 27 augustus 2001. In de stukken en ter zitting hebben zij hun standpunten nader toegelicht.

Volgens appelland moet in genoemde brief een ontslag worden gelezen. Hij gaat er daarbij vanuit, dat hij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd heeft, aangezien hij reeds vanaf november 1996 werkzaam is geweest voor ***, aanvankelijk via Randstad Interim Kader, vanaf september 1997 krachtens tijdelijke arbeidsovereenkomsten met verweerder. Ingevolge artikel 7:668a, tweede lid, van het Burgerlijk Wetboek dient in de visie van appelland ook rekening te worden gehouden met zijn werkzaamheden voor *** via Randstad Interim Kader.

Verweerder daarentegen is van mening, dat in de brief van mevrouw *** slechts een mededeling moet worden gelezen en dat hierin geen voor beroep bij de Commissie vatbaar besluit is vevat. De tijd, gedurende welke appelland voor *** werkzaamheden verrichtte via Randstad Interim Kader, telt in de visie van verweerder niet mee op de wijze zoals appelland stelt. Volgens verweerder ziet genoemde bepaling uit het Burgerlijk Wetboek op situaties, waarin arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd telkens worden afgewisseld door perioden waarbij de werknemer als uitzendkracht hetzelfde werk verricht. Dat is hier niet het geval, omdat appelland alleen via een uitleenovereenkomst is gestart en er dus geen sprake is van afwisselend een uitleen- en arbeidsovereenkomst.

De Commissie zal, gezien het vorenstaande, eerst een oordeel geven over de vraag, of in dit geval sprake is van een voor beroep vatbaar besluit.

In artikel T-3, eerste lid, van de te dezen van toepassing zijnde CAO-HBO 2000-2002 (hierna te noemen: de CAO) is een limitatieve opsomming van voor beroep bij de Commissie vatbare besluiten vevat. In deze zaak zijn van belang de in deze bepaling onder c en d genoemde besluiten, te weten:

- c. beëindiging van een voortgezette dienstbetrekking, tenzij deze op grond van artikel D-5, tweede lid, artikel D-3, derde lid, onder a, en artikel D-3, derde lid, onder b, van rechtswege eindigt;
- d. ontslag anders dan op eigen verzoek voordat de pensioengerechtigde leeftijd is bereikt.

Van belang is voorts artikel 7:668a van het Burgerlijk Wetboek, dat als volgt luidt:

Artikel 668a

1. Vanaf de dag dat tussen dezelfde partijen:

a. arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van niet meer dan drie maanden hebben opgevolgd en een periode van 36 maanden, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden, geldt met ingang van die dag de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd;

b. meer dan 3 voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan 3 maanden, geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.

2. Lid 1 is van overeenkomstige toepassing op elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten tussen een werknemer en verschillende werkgevers, die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze geacht moeten worden elkanders opvolger te zijn.

3. Lid 1, onderdeel a en laatste zinsnede, is niet van toepassing op een arbeidsovereenkomst aangegaan voor niet meer dan 3 maanden die onmiddellijk volgt op een tussen dezelfde partijen aangegane arbeidsovereenkomst voor 36 maanden of langer.

4. De termijn van opzegging wordt berekend vanaf het tijdstip van totstandkoming van de eerste arbeidsovereenkomst als bedoeld onder a of b van lid 1.

5. Van de leden 1 tot en met 4 kan slechts bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan worden afgeweken ten nadele van de werknemer.

Artikel D-5, eerste lid, van de CAO bepaalt het volgende:

1. Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd bij de hogeschool en/of werkgever conform de CAO kunnen elkaar opvolgen, waarbij de maximale duur van de som van de elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, in afwijking van artikel 7:668a van het Burgerlijk Wetboek, is:
 - a.....
 - b.....
 - c. vier jaar voor gevallen niet vallend onder sub a en sub b.

Niet in geschil is, dat zich hier niet een der gevallen, genoemd onder a en b, voordoet. Voor het antwoord op de vraag, of de onder c genoemde termijn van vier jaar is overschreden en derhalve een dienstverband voor onbepaalde tijd is tot stand gekomen, is het volgende van belang.

Vaststaat, dat appellant via een uitleenovereenkomst met Randstad Interim Kader (hierna aan te duiden als: Randstad), van 11 november 1996 tot en met 8 juli 1997 werkzaam is geweest als docent Duits bij ***.

Voorts zijn tussen appellant en verweerder de volgende arbeidsovereenkomsten gesloten (waarbij de Commissie de terminologie van de betreffende arbeidsovereenkomsten aanhoudt):

- van 1 september 1997 tot 17 november 1997, docent bij de Faculteit Educatie, voor werkzaamheden van specifieke aard als bedoeld in artikel D-4 van de CAO-HBO 1997-1998; de werkzaamheden waren van tijdelijke duur “gezien de nog bestaande onduidelijkheid rond het overgaan van de faculteit Educatie naar EFA en de nieuwe afdelingen”;
- van 17 november 1997 tot 1 augustus 1998, docent bij de Faculteit Educatie, voor werkzaamheden van specifieke aard als bedoeld in artikel D-4 van de CAO-HBO 1997-1998; de werkzaamheden waren van tijdelijke duur om dezelfde reden als bij de voorgaande arbeidsovereenkomst;
- van 1 september 1998 tot 1 september 1999, docent bij de Educatieve Faculteit Amsterdam, voor werkzaamheden van specifieke aard als bedoeld in artikel D-4 van de CAO-HBO 1997-1998 in verband met vervanging van mevrouw *** die werkzaam is voor het ***project;
- met ingang van 1 september 1999, eindigend op 31 augustus 2000, docent ten behoeve van de Educatieve Faculteit ***; de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor bepaalde tijd als bedoeld in artikel D-4 van de CAO-HBO 1999-2000;
- met ingang van 1 november 2000, eindigend op 1 augustus 2001, docent bij ***; de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor bepaalde tijd als bedoeld in artikel D-4 van de CAO-HBO 1999-2000.

De verschillende arbeidsovereenkomsten, met inbegrip van de uitleenovereenkomst, hebben elkaar opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan drie maanden. Daarmede is voldaan aan een van de in artikel 7:668a, eerste lid, van het Burgerlijk Wetboek gestelde eisen.

De periode van vier jaar als bedoeld in artikel D-5, eerste lid, aanhef en onder c, van de CAO juncto artikel 7:668a, eerste lid, van het Burgerlijk Wetboek wordt alleen bereikt als de duur van de werkzaamheden in het kader van de uitleenovereenkomst via Randstad worden meegerekend. Gelet op de stukken en het ter zitting verhandelde is voor de Commissie komen vast te staan, dat appellant zowel in het kader van zijn uitleenovereenkomst als krachtens zijn vijf opvolgende arbeidsovereenkomsten met verweerder dezelfde werkzaamheden heeft verricht, te weten het doceren van het vak Duits. De Commissie acht voorts van belang, dat er tijdens de werkzaamheden in

het kader van de uitleenovereenkomst geen gezagsrelatie aanwezig was tussen appellant en Randstad, maar tussen appellant en ***. Gelet op deze omstandigheden concludeert de Commissie, dat de uitleenovereenkomst en de vijf arbeidsovereenkomsten met verweerder dienen te worden aangemerkt als elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten tussen een werknemer en verschillende werkgevers, die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze geacht moeten worden elkanders opvolger te zijn. Hiermede wordt voldaan aan de voorwaarde van vier jaar als bedoeld in artikel D-5, eerste lid, aanhef en onder c, van de CAO.

Gelet op artikel 7:668a, eerste lid, van het Burgerlijk Wetboek betekent het vorenstaande, dat de laatste arbeidsovereenkomst tussen appellant en verweerder (voor 0,13 fte) geldt als aangegaan voor onbepaalde tijd.

Nu er sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, was beëindiging anders dan op eigen verzoek alleen mogelijk door opzegging. De brief van 27 augustus 2001, waarmee verweerder kennelijk beoogde de arbeidsovereenkomst met appellant te doen eindigen, kan derhalve redelijkerwijze niet anders worden aangemerkt dan als een opzegging van die dienstbetrekking.

Voor de beëindiging door opzegging van een dienstbetrekking voor onbepaalde tijd zijn in de artikelen S-1 en S-2 van de CAO regelen gegeven, waarin onder meer de gronden voor opzegging zijn genoemd. Verweerder heeft echter in het schrijven van 27 augustus 2001 geen andere motivering gegeven dan dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt. Een grond als bedoeld in artikel S-2, eerste lid, van de CAO heeft hij niet genoemd. Dit betekent, dat het bestreden besluit in strijd met het bepaalde in de CAO is genomen. Derhalve komt dit besluit in aanmerking om te worden vernietigd.

Al hetgeen partijen overigens hebben aangevoerd, behoeft derhalve geen bespreking meer.

Beslissing.

De Commissie vernietigt het bestreden besluit van 27 augustus 2001.

CvB.VO/HBO.2001.014-U.2002.006.

Opzegging van het dienstverband op grond van artikel F7, eerste lid, onder b van de van toepassing zijnde CAO-VO en schorsing met toepassing van artikel F9, tweede lid onder e van de genoemde CAO

Vast staat dat appellant al sinds maart 1997 niet meer heeft gewerkt en dat hij, naar hij stelt, ook niet kan werken. Gelet hierop en gelet op het vorenstaande kan naar het oordeel van Commissie niet worden staande gehouden dat verweerder niet in redelijkheid heeft kunnen besluiten het dienstverband met appellant op te zeggen op de grond als bedoeld in artikel F7 eerste lid onder b van de CAO. De Commissie verwerpt het beroep.

Uitspraak op het beroep van *** te *** (appellant)

tegen een besluit van

het bestuur van ***, zetelend te *** (verweerder).

Het procesverloop.

Bij besluit van 10 juli 2001 heeft verweerder appellant mededeling gedaan van zijn voornemen het dienstverband met hem op te zeggen per 1 februari 2002 op grond van artikel F7, eerste lid, onder b, van de van toepassing zijnde CAO-VO.

Tegen dit voornemen heeft appellant bij brief van 19 juli 2001 verweer gevoerd.

Verweerder heeft bij besluit van 25 juli 2001 het dienstverband met appellant met ingang van 1 augustus 2001 per 1 februari 2002 opgezegd wegens onbekwaamheid of ongeschiktheid van de werknemer voor de door hem uitgeoefende functie, anders dan op grond van ziels- of lichaamsgebreken als bedoeld in artikel F7, eerste lid, onder b, van de van toepassing zijnde CAO-VO. Tevens heeft verweerder appellant bij dit besluit geschorst met toepassing van artikel F9, tweede lid, onder e, van genoemde CAO.

Tegen dit besluit heeft appellant bij schrijven gedateerd 30 juli 2001, ingekomen bij de Commissie op 31 juli 2001, beroep bij de Commissie ingesteld. Bij brief van 19 december 2001 heeft appellant zijn beroep aangevuld.

Verweerder heeft bij schrijven van 12 februari 2002 een verweerschrift bij de Commissie ingediend.

Van de door de Commissie geboden mogelijkheid om te reageren op het verweerschrift heeft appellant geen gebruik gemaakt.

De Commissie heeft de zaak op 20 juni 2002 in een openbare zitting te 's-Gravenhage behandeld. Partijen hebben bij die gelegenheid hun standpunten nader uiteengezet, appellant bijgestaan door **, tolk, en verweerder bij monde van mr. ***.

Beoordeling van het geschil.

Het bestreden besluit strekt hoofdzakelijk tot opzegging van het dienstverband van appellant op grond van artikel F7, eerste lid, onder b, van de CAO-VO 1998-1999, zoals deze is gewijzigd met ingang van 1 augustus 1999 en 1 augustus 2000 (hierna te noemen: de CAO). Aangezien de bij het besluit opgelegde schorsing als zodanig door appellant niet is aangevochten, zal de Commissie daaraan bij de beoordeling van het geschil voorbijgaan.

Ingevolge artikel F7, eerste lid, aanhef en onder b, van de CAO kan opzegging van een dienstverband voor onbepaalde tijd plaatsvinden op grond van onbekwaamheid of ongeschiktheid van de werknemer voor de door hem uitgeoefende functie, anders dan op grond van ziels- of lichaamsgebreken.

Ten aanzien van de feiten is op grond van de stukken en het ter zitting verhandelde het volgende komen vast te staan.

Appellant is met ingang van 1 maart 1977 benoemd als schoolschoonmaker op de onder verweerder ressorterende *** te ***.

Op 17 maart 1997 heeft hij zich ziek gemeld.

Het USZO heeft geen WAO-uitkering toegekend, omdat er naar zijn mening geen sprake is van arbeidsongeschiktheid. Appellant heeft zijn werkzaamheden echter niet hervat.

In zijn beroepschrift heeft appelland aangevoerd, dat hij ten onrechte ervan wordt beschuldigd zonder toestemming van verweerder op vakantie te zijn gegaan. Ter zitting heeft hij voorts gesteld, dat hij ziek is en in verband daarmee niet kan werken.

Verweerder heeft erop gewezen, dat de bezwaren, die appelland in zijn beroepschrift heeft aangevoerd, niet ter zake doen bij de beoordeling van het besluit tot opzegging van het dienstverband. De kwestie of appelland al dan niet zonder toestemming van het bevoegd gezag op vakantie is gegaan, heeft daarbij geen rol gespeeld, maar wel bij de overweging van verweerder om al dan niet de bezoldiging te staken. Verweerder heeft echter de bezoldiging niet gestaakt.

Hoewel de bedrijfsarts van mening is, dat appelland wegens lichamelijke klachten niet in staat is om te werken, heeft verweerder te maken met het standpunt van het USZO, inhoudende dat appelland niet arbeidsongeschikt is. Verweerder kan het dienstverband met appelland derhalve niet opzeggen op grond van ziekte of arbeidsongeschiktheid, zoals bedoeld in artikel F7, eerste lid, onder e, van de CAO. Appellant ondervindt echter geen financieel nadeel van een opzegging van de dienstbetrekking op grond van artikel F7, eerste lid, onder b, van de CAO.

De Commissie overweegt het volgende.

Op grond van de stukken en het ter zitting verhandelde is de Commissie over de vraag, of appelland al dan niet arbeidsongeschikt is en hem op die grond ontslag zou kunnen worden verleend, het volgende gebleken.

De raadvrouw van appelland die zich – om niet nader gebleken redenen – later heeft teruggetrokken, heeft wel gesteld, dat beroep is ingesteld tegen de beslissing op bezwaar van het USZO, waarbij appelland niet arbeidsongeschikt is verklaard, maar noch in het overleg met de vertegenwoordiger van verweerder noch in de procedure voor de Commissie heeft zij stukken overgelegd waaruit zou kunnen blijken, dat inderdaad beroep is ingesteld.

Volgens door verweerder bij het USZO ingewonnen informatie daarentegen is geen beroep ingesteld. In deze procedure moet de Commissie er dan ook van uitgaan, dat appelland niet arbeidsongeschikt is en derhalve niet om die redenen kon worden ontslagen.

Vast staat, dat appelland al sinds maart 1997 niet meer heeft gewerkt en dat hij, naar hij stelt, ook niet kan werken. Gelet hierop en gelet op het vorenstaande kan naar het oordeel van de Commissie niet worden staande gehouden, dat verweerder niet in redelijkheid heeft kunnen besluiten het

dienstverband met appellant op te zeggen op de grond als bedoeld in artikel F7, eerste lid, onder b, van de CAO.

Aangezien de Commissie ook overigens niet is gebleken, dat het bestreden besluit onjuist is, dient het daartegen gerichte beroep te worden verworpen.

Beslissing.

De Commissie verwerpt het beroep van appellant tegen het besluit van verweerder van 25 juli 2001, houdende opzegging van het dienstverband.

CvB.VO/HBO.2001.024-U.2002.007.

Ontslag op grond van artikel F7, eerste lid onder e van de CAO-VO

Naar het oordeel van de Commissie laat de tekst van artikel 20, vierde lid van het BZA er geen twijfel over bestaan dat het bevoegd gezag bij het nemen van het ontslagbesluit dient te beschikken over het advies van de USZO. Aangezien verweerder niet beschikte over het advies van de USZO is het ontslagbesluit genomen in strijd met artikel 20 vierde lid van het BZA. De Commissie vernietigt het besluit.

Uitspraak op het beroep van

Mevrouw *** te *** (appellante)

tegen een besluit van

het bestuur van *** te *** (verweerder).

Het procesverloop.

Bij besluit van 23 oktober 2001 heeft verweerder appellante met ingang van 1 december 2001 eervol ontslag aangezegd op grond van artikel F7, eerste lid, onder e, van de CAO-VO.

Tegen dit besluit heeft appellante bij schrijven gedateerd 28 november 2001, blijkens het poststempel op diezelfde dag verzonden, beroep bij de Commissie ingesteld.

Verweerder heeft bij schrijven van 12 februari 2002 een verweerschrift ingediend, waarbij hij onder meer heeft medegedeeld de voorgenomen ontslagdatum te wijzigen in 1 februari 2002. Hij heeft daaraan echter toegevoegd, dat deze datum ook niet wordt gehandhaafd en dat de ontslagdatum opnieuw zal worden vastgesteld zodra het functie-ongeschiktheidsadvies van de USZO is ontvangen.

Naar aanleiding van het hiervoorgenoemde schrijven van verweerder van 12 februari 2002 heeft appellante, vertegenwoordigd door mr. ***, de Commissie te kennen gegeven het beroep in te trekken indien verweerder het ontslagbesluit intrekt.

Verweerder, vertegenwoordigd door mevrouw mr. *** heeft bij brief van 19 april 2002 aan de Commissie medegedeeld het ontslagbesluit niet in te trekken.

Bij schrijven van 18 juni 2002 heeft appellante onder meer betoogd, dat verweerder ten onrechte het ontslagbesluit handhaaft, ondanks het feit, dat er geen advies van de USZO beschikbaar is. Zij heeft daarbij verwezen naar jurisprudentie.

In reactie hierop heeft verweerder bij schrijven van 5 juli 2002 onder meer aangevoerd, dat het ontslag niet wordt geëffectueerd zolang het advies van de USZO niet is ontvangen.

Verweerder heeft de Commissie bij brief van 5 juli 2002 en appellante bij brief van 15 augustus 2002 medegedeeld geen bezwaar te hebben tegen schriftelijke afdoening van het beroep door de Commissie.

Beoordeling van het geschil.

Partijen verschillen vooreerst van mening over de uitleg van artikel 20 van het Besluit ziekte en arbeidsongeschiktheid overheids- en onderwijspersoneel (KB van 21 december 1995, Stb. 1995, 703, zoals nadien gewijzigd), verder te noemen: BZA.

Artikel 20 (voor zover hier van belang) van het BZA luidt als volgt:

1. (...)
2. Indien blijkt dat de betrokkene op grond van ziekten of gebreken is geraakt in een toestand van blijvende ongeschiktheid om aan de aan zijn functie gestelde vereisten te voldoen, kan hij worden ontslagen, mits:
 - a. deze blijvende ongeschiktheid onafgebroken twee jaar heeft geduurd en:
 - b. herstel binnen een periode van zes maanden na deze twee jaar redelijkerwijs niet is te verwachten en;
 - c. er bij het bevoegd gezag voor betrokkene geen reële herplaatsingsmogelijkheden zijn.
3. (...)
4. Indien het bevoegd gezag wenst over te gaan tot ontslag, dient het de betrokkene schriftelijk aan te zeggen dat de procedure ter beoordeling van de medische geschiktheid voor de functie en de kansen op herstel binnen zes maanden in gang wordt gezet. Deze aanzegging geschiedt op zijn vroegst vanaf de 18e maand na de eerste ziektedag, met dien verstande dat de procedure, met inbegrip van het aan het ontslag ten grondslag te leggen medisch- en arbeidskundig advies en de afronding van het onderzoek naar de herplaatsingsmogelijkheden uiterlijk in de 24e maand na de eerste ziektedag kan zijn afgerond.
5. Bij het onderzoek naar de vraag of er sprake is van een situatie, als bedoeld in het tweede lid, onderdelen a. en b., worden de volgende geneeskundigen betrokken:
 - a. een geneeskundige, aangewezen door het bevoegd gezag;
 - b. een geneeskundige, aangewezen door betrokkene, indien hij hiertoe de wens te kennen heeft gegeven;
 - c. een geneeskundige van het Lisv. De conclusie van het onderzoek wordt neergelegd in een rapport, dat wordt opgesteld door de geneeskundige van het Lisv. Deze doet het rapport toekomen aan het bevoegd gezag en in afschrift aan de betrokkene. Het rapport heeft het karakter van een medisch advies aan het bevoegd gezag.
- (6. tot en met 9.)

Ten aanzien van de feiten is de Commissie uit de stukken het volgende gebleken.

Appellante is op 1 augustus 1998 in dienst getreden bij verweerder, als docente aan het *** te ***. Op 4 oktober 1999 heeft zij zich ziek gemeld. In december 1999 is een reïntegratieplan opgesteld. Toen de ziekte van appellante voortduurde, heeft verweerder bij besluit van 23 oktober 2001 ontslag aangezegd met ingang van 1 december 2001. Tegelijkertijd heeft verweerder de USZO gevraagd een ongeschiktheidsadvies uit te brengen. Verweerder stelt zich op het standpunt, dat zolang het advies niet is ontvangen, het ontslag niet wordt geëffectueerd. Indien het advies inhoudt, dat herstel binnen zes maanden niet is te verwachten, zal het ontslag worden geëffectueerd. Is volgens het uitbrengen advies herstel binnen zes maanden wel te verwachten dan wel is sprake van reële herplaatsingsmogelijkheden, dan vervalt in de visie van verweerder de voorwaarde waaronder de ontslagaanzegging heeft plaatsgevonden. Alsdan zal opnieuw een reïntegratietraject worden opgezet. Appellante bestrijdt deze visie, onder verwijzing naar jurisprudentie van de Commissie.

De Commissie deelt het standpunt van appellante. Zij overweegt – op gelijke wijze als in haar uitspraak van 28 november 1996 (CvB.VO/HBO.1996-063-U.1996.16) – het volgende.

Tussen partijen staat vast, dat de arbeidsongeschiktheid van appellante in oktober 2001, toen verweerder bij het bestreden besluit het ontslag aanzegde en advies vroeg aan de USZO, langer dan

twee jaar had geduurd. Voorts staat vast, dat verweerder bij het nemen van het bestreden besluit nog niet beschikte over het medisch en arbeidskundig advies van de USZO als bedoeld in artikel 20, vierde juncto vijfde lid, van het BZA. Hoewel in artikel 20, vijfde lid, van het BZA wordt gesproken van het Lisv, geldt het advies van de USZO in de praktijk als zodanig.

Naar het oordeel van de Commissie laat de tekst van artikel 20, vierde lid, van het BZA er geen twijfel over bestaan, dat het bevoegd gezag bij het nemen van het ontslagbesluit dient te beschikken over het advies van de USZO. Dit artikellid spreekt immers over “het aan het ontslag ten grondslag te leggen medisch en arbeidsdeskundig advies”.

De Commissie overweegt voorts nog, dat de tekst van artikel 20, vierde lid, van het BZA (“het aan het ontslag ten grondslag te leggen ... advies”) geen ruimte biedt voor de opvatting van verweerder, zoals verwoord in de brief van 5 juli 2002, dat het ontslag kan worden aangezegd onder de – ontbindende – voorwaarde van afgifte van het advies van de USZO.

De Commissie stelt – nogmaals - vast, dat verweerder in dit geval niet beschikte over het advies van de USZO als bedoeld in artikel 20, vierde lid, van het BZA. Het met toepassing van deze bepaling genomen ontslagbesluit is mitsdien genomen in strijd met artikel 20, vierde lid, van het BZA. Dit besluit komt derhalve in aanmerking om te worden vernietigd.

Gezien het vorenstaande behoeven de overige grieven van appellante geen bespreking meer.

Beslissing.

De Commissie vernietigt het bestreden besluit van 23 oktober 2001.

Beroep tegen beëindigen tijdelijk dienstverband. Niet ontvankelijk verklaren van appellant, aangezien er hier geen sprake is van een besluit in de zin van K lid 1 van de CAO.

Uitspraak op het beroep van

Mevrouw ***(appellante)

tegen een besluit van

het bestuur van de Vereniging *** (verweerder).

Het procesverloop.

Bij schrijven van 31 mei 2002 heeft drs. S., als centraal manager in dienst van verweerder, appellante mededeling gedaan van het besluit van verweerder het dienstverband van appellante voor bepaalde tijd met ingang van 1 augustus 2002 te beëindigen.

Tegen dit besluit heeft appellante bij schrijven gedateerd 16 juni 2002, blijkens het poststempel verzonden op 16 juni 2002, beroep bij de Commissie ingesteld. Bij brief van 6 augustus 2002 heeft zij haar beroep aangevuld

Verweerder heeft bij schrijven van 9 september 2002 een verweerschrift ingediend.

Appellante heeft bij brief van 18 september 2002 een nadere memorie aan de Commissie doen toekomen.

Appellante en drs. S. namens verweerder hebben bij brieven van 2 oktober 2002 respectievelijk 30 september 2002 schriftelijk ingestemd met het behandelen in raadkamer door de Commissie van de vraag naar de ontvankelijkheid van het beroep.

De Commissie heeft de zaak op 28 oktober 2002 in raadkamer te 's-Gravenhage behandeld.

Beoordeling van de ontvankelijkheid van het beroep.

De Commissie dient eerst in te gaan op de vraag, of in het onderhavige geval sprake is van een voor beroep vatbaar besluit, waarover zij bevoegd is te oordelen.

Artikel K1, eerste lid, van de te dezen van toepassing zijnde verlengde CAO-VO 1998-1999 (hierna aan te duiden als: de CAO) bevat een limitatieve opsomming van besluiten, waartegen de werknemer in beroep kan gaan bij de Commissie, te weten:

- f. een disciplinaire maatregel;
- g. schorsing;
- h. ontslag anders dan op eigen verzoek voordat hij de pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt, of het tijdvak waarvoor hij is benoemd is, is verstreken;
- i. het direct of indirect onthouden van een promotie;
- j. de beëindiging van een verlengd tijdelijk dienstverband;

- k. de aanwijzing als personeelslid boven de reguliere formatie welke op termijn kan leiden tot ontslag (plaatsing RDDF);
- l. de aanwijzing van een andere school of andere scholen waaraan een betrokkene met een bestuursbenoeming werkzaamheden zal verrichten;
- m. en overigens die zaken die bij of krachtens wet voor beroep vatbaar zijn verklaard.

Vaststaat, dat verweerder en appellante zijn overeengekomen, dat appellante van 1 augustus 2001 tot 1 augustus 2002 werkzaam zou zijn als lerares aan het onder verweerder ressorterende *** College. Tevens is komen vast te staan, dat deze arbeidsovereenkomst de eerste is tussen verweerder en appellante. Er is dus geen sprake van een verlengd tijdelijk dienstverband.

De Commissie stelt vast, dat het beroep zich dus richt tegen een beëindiging van een eerste tijdelijk dienstverband. Naar haar oordeel is hier daarom geen sprake van een voor beroep vatbaar besluit als bedoeld in artikel K1, eerste lid, van de CAO. Ook is niet gebleken, dat tegen het bestreden schrijven van 31 mei 2002 anderszins krachtens de wet of de bekostigingsvoorwaarden beroep bij de Commissie zou kunnen worden ingesteld.

De omstandigheid, dat verweerder in het schrijven van 31 mei 2002 appellante heeft gewezen op de mogelijkheid beroep in stellen bij de Commissie, kan hieraan niet afdoen. Verweerder heeft in het verweerschrift ook erkend, dat ten onrechte de beroepsmogelijkheid is vermeld.

Aangezien naar het oordeel van de Commissie in het schrijven van 31 mei 2002 niet een voor beroep vatbaar besluit kan worden gelezen, dient appellante in het door haar ingestelde beroep niet-ontvankelijk te worden verklaard. Dit betekent, dat de Commissie niet kan ingaan op hetgeen appellante heeft aangevoerd.

Beslissing.

De Commissie verklaart appellante niet-ontvankelijk in het door haar ingestelde beroep.

Er is geen sprake van een dienstverband zoals bedoeld in artikel K lid 1 van de CAO. Appellant is niet ontvankelijk.

Uitspraak op het beroep van

Drs.*** (appellant)

tegen een besluit van

het bestuur van de Vereniging *** (verweerder).

Het procesverloop.

Bij schrijven van 31 mei 2002 heeft drs. S., als centraal manager in dienst van verweerder, appellant mededeling gedaan van het besluit van verweerder het dienstverband van appellant voor bepaalde tijd met ingang van 1 augustus 2002 te beëindigen.

Tegen dit besluit heeft appellant bij schrijven gedateerd 27 juni 2002, blijkens het poststempel verzonden op 30 juni 2002, beroep bij de Commissie ingesteld. Bij brief van 12 augustus 2002 heeft hij zijn beroep aangevuld.

Verweerder heeft bij schrijven van 9 september 2002 een verweerschrift ingediend.

Appellant heeft bij brief van 26 september 2002 een nadere memorie aan de Commissie doen toekomen.

Appellant en drs.S. namens verweerder hebben bij brieven van 4 oktober 2002 respectievelijk 30 september 2002 schriftelijk ingestemd met het behandelen in raadkamer door de Commissie van de vraag naar de ontvankelijkheid van het beroep.

De Commissie heeft de zaak op 28 oktober 2002 in raadkamer te 's-Gravenhage behandeld.

Beoordeling van de ontvankelijkheid van het beroep.

De Commissie dient eerst in te gaan op de vraag, of in het onderhavige geval sprake is van een voor beroep vatbaar besluit, waarover zij bevoegd is te oordelen.

Artikel K1, eerste lid, van de te dezen van toepassing zijnde verlengde CAO-VO 1998-1999 (hierna aan te duiden als: de CAO) bevat een limitatieve opsomming van besluiten, waartegen de werknemer in beroep kan gaan bij de Commissie, te weten:

- n. een disciplinaire maatregel;
- o. schorsing;
- p. ontslag anders dan op eigen verzoek voordat hij de pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt, of het tijdvak waarvoor hij is benoemd is, is verstreken;
- q. het direct of indirect onthouden van een promotie;
- r. de beëindiging van een verlengd tijdelijk dienstverband;
- s. de aanwijzing als personeelslid boven de reguliere formatie welke op termijn kan leiden tot ontslag (plaatsing RDDF);

- t. de aanwijzing van een andere school of andere scholen waaraan een betrokkene met een bestuursbenoeming werkzaamheden zal verrichten;
- u. en overigens die zaken die bij of krachtens wet voor beroep vatbaar zijn verklaard.

Vaststaat, dat verweerder en appellant zijn overeengekomen, dat appellant van 1 augustus 2001 tot 1 augustus 2002 werkzaam zou zijn als leraar aan het onder verweerder ressorterende ***College. Tevens is komen vast te staan, dat deze arbeidsovereenkomst de eerste is tussen verweerder en appellant. Er is dus geen sprake van een verlengd tijdelijk dienstverband.

De Commissie stelt vast, dat het beroep zich dus richt tegen een beëindiging van een eerste tijdelijk dienstverband. Naar haar oordeel is hier daarom geen sprake van een voor beroep vatbaar besluit als bedoeld in artikel K1, eerste lid, van de CAO. Ook is niet gebleken, dat tegen het bestreden schrijven van 31 mei 2002 anderszins krachtens de wet of de bekostigingsvoorwaarden beroep bij de Commissie zou kunnen worden ingesteld.

De omstandigheid, dat verweerder in het schrijven van 31 mei 2002 appellant heeft gewezen op de mogelijkheid beroep in stellen bij de Commissie, kan hieraan niet afdoen. Verweerder heeft in het verweerschrift ook erkend, dat ten onrechte de beroepsmogelijkheid is vermeld.

Aangezien naar het oordeel van de Commissie in het schrijven van 31 mei 2002 niet een voor beroep vatbaar besluit kan worden gelezen, dient appellant in het door hem ingestelde beroep niet-ontvankelijk te worden verklaard. Dit betekent, dat de Commissie niet kan ingaan op hetgeen appellant heeft aangevoerd.

Beslissing.

De Commissie verklaart appellant niet-ontvankelijk in het door hem ingestelde beroep.

CvB.VO/HBO.2002.001-U.2002.010.

Ontslag wegens arbeidsongeschiktheid. Verweerder mocht afgaan op het advies van USZO dat appellante niet arbeidsongeschikt is voor de functie van docent wegens ziekte of gebrek.

Verweerder kon dan ook naar het oordeel van de Commissie besluiten het dienstverband met appellante op te zeggen op de grond als bedoeld in artikel F7, eerste lid, onder i, van de CAO. De vraag naar de verwijtbaarheid aan de kant van appellante doet hierbij niet terzake.

Uitspraak

Op het beroep van *** (appellante)

tegen een besluit van

het bestuur van de Vereniging *** (verweerder).

Het procesverloop.

Bij schrijven van 28 november 2001 heeft verweerder appellante mededeling gedaan van zijn besluit haar met ingang van 1 maart 2002 ontslag te verlenen uit haar functie van lerares aan het onder verweerder ressorterende *** College en wel in verband met gewichtige omstandigheden als bedoeld in artikel F7, eerste lid, onder i, van de van toepassing zijnde CAO-VO.

Tegen dit besluit heeft appellante bij schrijven gedateerd 7 januari 2002, blijkens het poststempel verzonden op diezelfde datum, beroep bij de Commissie ingesteld. Bij brief van 16 februari 2002 heeft appellante haar beroep aangevuld.

Verweerder heeft bij schrijven van 1 maart 2002 een verweerschrift bij de Commissie ingediend.

Appellante heeft bij brief van 30 augustus 2002 een nadere memorie aan de Commissie doen toekomen.

Verweerder heeft bij schrijven van 10 september 2002 een nader verweer bij de Commissie ingediend.

De Commissie heeft de zaak op 28 oktober 2002 in een openbare zitting te 's-Gravenhage behandeld. Partijen hebben bij die gelegenheid hun standpunten nader uiteengezet, appellante bij monde van mr. K., advocaat te S. en verweerder bij monde van mevrouw mr.M., werkzaam bij ***, alsmede mevrouw Z., rector van het *** College en H., directeur personeel, financiën en beheer bij het *** College voornoemd.

De standpunten van partijen.

Het standpunt van appellante.

Het standpunt van appellante, zoals verwoord in de stukken en ter zitting, komt op het volgende neer. Appellante is van mening, dat zij arbeidsongeschikt is. Daardoor zijn ook de reïntegratiepogingen zonder succes gebleven. Het feit, dat er na een reïntegratiepoging steeds een terugval is opgetreden, is gelegen in de arbeidsongeschiktheid van appellante. Verweerder heeft dan ook in de visie van appellante oorzaak en gevolg verwisseld. De oorzaak van de arbeidsongeschiktheid moet niet worden gezocht in haar verslaving, maar de verslaving is een gevolg van de fysieke en geestelijke gesteldheid van appellante. Het feit, dat zij met ernstige depressieve verschijnselen is opgenomen in een

psychiatrische kliniek, leidt tot geen andere conclusie dan dat zij niet in staat is haar werkzaamheden te verrichten wegens arbeidsongeschiktheid. Gelet op de behandeling moet het echter niet uitgesloten worden geacht, dat appellante binnen zes maanden na de voorgenomen ontslagdatum haar werkzaamheden zou kunnen hervatten. Zij acht het dan ook van groot belang, dat nader onderzoek omtrent haar arbeidsongeschiktheid plaatsvindt.

De redenering van verweerder, dat de mening van het USZO bepalend zou zijn voor het al dan niet aanwezig zijn van arbeids(on)geschiktheid, kan appellante niet volgen.

In haar nadere memorie van 30 augustus 2002 heeft zij voorts gesteld, dat het verzuim van verweerder reële reïntegratiepogingen te ondernemen, de arbeidsongeschiktheid heeft doen toenemen.

Appellante heeft ter zitting nog aangevoerd, dat zij zich tijdens bezoeken aan keuringsartsen altijd beter heeft voorgedaan dan zij in werkelijkheid was.

De conclusie van appellante luidt, dat zich geen gewichtige omstandigheden als bedoeld in artikel F7, eerste lid, onder i, van de toepasselijke CAO voordoen. In elk geval ontbreekt elke verwijtbaarheid aan haar kant.

Het standpunt van verweerder.

Het standpunt van verweerder, zoals in de stukken neergelegd en ter zitting nader toegelicht, komt op het volgende neer.

Verweerder is van mening, dat de omstandigheid, dat appellante te kampen heeft met ernstige problemen van psychische aard welke voortkomen uit dan wel tot gevolg hebben dat zij lijdt aan verslaving aan alcohol en/of medicijnen, een gewichtige omstandigheid oplevert die met zich brengt, dat het dienstverband in het belang van de school en het onderwijs moet worden verbroken. Verweerder heeft zich daarbij gebaseerd op de volgende feiten en omstandigheden.

Vanaf mei 1998 is sprake van veel en langdurig verzuim. Verscheidene pogingen het lesgeven op arbeidstherapeutische basis te hervatten, zijn op niets uitgelopen. Vanaf 1 november 2000 heeft appellante opnieuw drie uur les gegeven op arbeidstherapeutische basis. OP 7 november 2000 heeft zij zich weer ziek gemeld. In januari 2001 heeft het USZO een negatief functieongeschiktheidsadvies uitgebracht, hetgeen betekent dat appellante niet arbeidsongeschikt wegens ziekte of gebrek wordt geacht. Ondanks gesprekken over een reïntegratieplan is appellante er niet in geslaagd weer aan het werk te gaan. Naar aanleiding van de uitslag van een in overleg tussen de directie van de school en appellante uitgevoerde psychiatrische expertise, inhoudende dat er sprake is van een onderliggend lijden, is wederom een functieongeschiktheidsadvies gevraagd. In september 2001 heeft het USZO een negatief functieongeschiktheidsadvies uitgebracht op grond van de motivering, dat de oorzaak van de arbeidsongeschiktheid moet worden gezocht in de verslaving van appellante.

Verweerder heeft nog betoogd, dat de stelling van appellante, dat verweerder heeft bijgedragen tot de arbeidsongeschiktheid, geen doel treft aangezien er geen sprake is van arbeidsongeschiktheid, nu aan appellante geen WAO-uitkering is toegekend.

Beoordeling van het geschil.

Het bestreden besluit strekt tot opzegging van het dienstverband van appellante op grond van artikel F7, eerste lid, onder i, van de CAO-VO 1998-1999, zoals deze is gewijzigd met ingang van 1 augustus 1999 en 1 augustus 2000 (hierna te noemen: de CAO).

Ingevolge artikel F7, eerste lid, aanhef en onder b, e en i, van de CAO kan opzegging van een dienstverband voor onbepaalde tijd plaatsvinden op grond van:

- b. onbekwaamheid of ongeschiktheid van de werknemer voor de door hem uitgeoefende functie, anders dan op grond van ziels- of lichaamsgebreken;
- e. ziekte of arbeidsongeschiktheid, indien dat tenminste 24 maanden heeft geduurd, en herstel binnen zes maanden na deze 24 maanden niet te verwachten is en er bovendien geen reële plaatsingsmogelijkheden bij de werkgever zijn;
- i. andere met name genoemde gewichtige omstandigheden die redelijkerwijs geacht moeten worden met het oog op de belangen van de instelling en van het onderwijs de mogelijkheid van handhaving van het dienstverband uit te sluiten.

Ten aanzien van de feiten is op grond van de stukken en het ter zitting verhandelde het volgende komen vast te staan.

Appellante is met ingang van 1 augustus 1978 als lerares aan het *** College in dienst getreden van (de rechtsvoorgangers van) verweerder.

Op 11 mei 1998 heeft zij zich ziek gemeld.

Bij besluit van 16 juli 1999 heeft het USZO appellante geen WAO-uitkering toegekend. Vervolgens heeft het USZO bij besluit van 23 mei 2000 aan appellante een WAO-uitkering toegekend met ingang van 17 november 1999. Op de aanvraag van verweerder om een functieongeschiktheidsadvies heeft het USZO op 6 februari 2001 een negatief functieongeschiktheidsadvies uitgebracht. Bij besluit van – eveneens – 6 februari 2001 heeft het USZO de WAO-uitkering van appellante vanaf 8 februari 2001 beëindigd. Verweerder heeft nogmaals een functieongeschiktheidsadvies gevraagd. Het USZO heeft naar aanleiding daarvan op 24 augustus 2001 opnieuw een negatief functieongeschiktheidsadvies uitgebracht.

Appellante heeft haar werkzaamheden echter niet hervat. Tegen de beëindiging door het USZO van de WAO-uitkering, heeft appellante geen rechtsmiddel aangewend.

De Commissie overweegt het volgende.

Verweerder mocht afgaan op het – meermalen kenbaar gemaakte - standpunt van het USZO, inhoudende dat appellante niet arbeidsongeschikt is voor de functie van docente wegens ziekte of gebrek. De stelling van appellante, dat verweerder oorzaak en gevolg van de arbeidsongeschiktheid heeft verwisseld, behoeft daarom geen bespreking. Verweerder kon het dienstverband met appellante derhalve niet opzeggen op grond van ziekte of arbeidsongeschiktheid, zoals bedoeld in artikel F7, eerste lid, onder e, van de CAO. Hieraan doet niet af, dat de bedrijfsarts van verweerder appellante wel arbeidsongeschikt acht. Reïntegratiepogingen zijn echter steeds mislukt. Het is voor eigen risico van appellante, dat zij geen rechtsmiddel heeft aangewend tegen de weigering door het USZO haar een WAO-uitkering toe te kennen, ondanks het feit, dat de rector van de school haar daarop zowel schriftelijk als mondeling uitdrukkelijk heeft gewezen.

Vast staat, dat appellante sinds mei 1998 niet meer heeft gewerkt, behoudens korte tijden op arbeidstherapeutische basis. Tevens staat vast, dat zij, naar zijzelf stelt, thans ook niet kan werken. Gelet hierop en gelet op al het vorenstaande, waaronder de serieuze – tevergeefse - pogingen van verweerder om tot reïntegratie te komen, kan naar het oordeel van de Commissie niet worden staande gehouden, dat verweerder niet in redelijkheid heeft kunnen aannemen, dat sprake is van gewichtige omstandigheden als bedoeld in artikel F7, eerste lid, onder i, van de CAO, die redelijkerwijs geacht moeten worden met het oog op de belangen van de instelling en van het onderwijs de mogelijkheid van handhaving van het dienstverband uit te sluiten. Onder deze omstandigheden kon van verweerder niet worden gevergd, dat hij het dienstverband zou voortzetten. Verweerder kon dan ook naar het oordeel van de Commissie besluiten het dienstverband met appellante op te zeggen op de grond als bedoeld in artikel F7, eerste lid, onder i, van de CAO. De vraag naar de verwijtbaarheid aan de kant van appellante doet hierbij niet terzake.

Aangezien de Commissie ook overigens niet is gebleken, dat het bestreden besluit onjuist is, dient het daartegen gerichte beroep te worden verworpen.

Beslissing.

De Commissie verwerpt het beroep van appellante tegen het besluit van verweerder van 28 november 2001, houdende opzegging van het dienstverband.

CvB.VO/HBO.2002.015-U.2002.011.

Ontslag op grond van artikel F7 eerste lid onder e van de CAO

De commissie is van mening dat de arbeidsongeschiktheid van appellant niet in zodanige mate aan verweerder is te wijten, dat verweerder het dienstverband in redelijkheid niet had mogen opzeggen op grond van het bepaalde in artikel F7, eerste lid, onder e, van de CAO. De commissie verwerpt het beroep.

Uitspraak op het beroep van

*** (appellant)

tegen een besluit van

het bestuur van de Stichting *** (verweerder).

Het procesverloop.

Bij besluit van 27 mei 2002 heeft verweerder appellant met toepassing van artikel F7, eerste lid, onder e, van de van toepassing zijnde CAO-VO per 1 november 2002 ontslagen als docent aan de Christelijke Scholengemeenschap ***, uitgaande van de Stichting.

Tegen dit besluit heeft appellant met een schrijven gedateerd 4 juli 2002, blijkens het poststempel op diezelfde dag verzonden, beroep bij de Commissie ingesteld.

Verweerder heeft bij schrijven van 6 september 2002 een verweerschrift met bijlagen bij de Commissie ingediend.

Appellant heeft bij schrijven van 1 november 2002 nadere stukken aan de Commissie en verweerder doen toekomen.

De Commissie heeft de zaak op 11 november 2002 in een openbare zitting te 's-Gravenhage behandeld. Partijen hebben bij die gelegenheid hun standpunten nader toegelicht, appellant in persoon en bijgestaan door mr. K., advocaat te A., en verweerder bij monde van mevrouw mr. L. werkzaam bij de ***, alsmede B., als directeur P&O in dienst van verweerder.

De standpunten van partijen.

Het standpunt van appellant.

Het standpunt van appellant, zoals vervat in de stukken en ter zitting nader toegelicht, komt op het volgende neer.

Appellant, die sinds 1 augustus 1975 als docent in dienst is van de scholengemeenschap, thans genaamd Christelijke Scholengemeenschap ***, uitgaande van de Stichting, heeft op zijn verzoek van 1 augustus 1997 tot 1 augustus 1999 buitengewoon verlof genoten. In de periode vanaf zijn indiensttreding tot zijn buitengewoon verlof, derhalve 22 jaren, heeft hij altijd naar behoren gefunctioneerd. Na terugkeer van zijn verlof werd hij echter geconfronteerd met een eis van de leidinggevende, dat hij diende te veranderen. Zijn houding als docent zou te star en te streng zijn. Dergelijke signalen hebben hem in de 22 jaar daarvoor nimmer bereikt.

Voorts werd appelland na terugkeer van zijn verlof een donker en lawaaierig lokaal toegewezen, zulks ondanks het feit, dat het verweerder – uit feiten die zich in 1994 hebben voorgedaan - bekend was, dat appelland om medische redenen niet in staat was in een dergelijke omgeving zijn werkzaamheden naar behoren uit te oefenen. Aan herhaalde verzoeken om toewijzing van een ander lokaal werd eerst in maart 2000 voldaan.

Tevens stelt appelland, dat verweerder heeft nagelaten appelland te begeleiden met betrekking tot de tijdens zijn afwezigheid ingevoerde onderwijsvernieuwing. Er is niet een duidelijk traject afgesproken en er zijn geen evaluatiegesprekken gevoerd.

Verder werd appelland bij terugkeer van zijn buitengewoon verlof geconfronteerd met een onaangename bejegening door zijn collega's, welke is voortgekomen uit geroddel over zijn persoon tijdens de periode van buitengewoon verlof.

Al deze omstandigheden zijn van zeer negatieve invloed geweest op de geestelijke en lichamelijke gezondheid van appelland. Hij is dan ook van mening, dat verweerder na de terugkeer van het buitengewoon verlof een situatie heeft gecreëerd althans situaties heeft laten bestaan, die hebben geleid tot de uiteindelijke arbeidsongeschiktheid van appelland. Die arbeidsongeschiktheid is dan ook grotendeels veroorzaakt door toedoen van verweerder.

Verweerder heeft geen daadwerkelijke pogingen gedaan om appelland weer te reïntegreren in het arbeidsproces bij de school. Een door verweerder in de procedure voor de Commissie overgelegd reïntegratierapport is niet in samenspraak met appelland opgesteld en ook niet eerder aan hem ter kennis gebracht. Voorts is appelland niet eens per drie maanden aan een geneeskundig onderzoek onderworpen, zoals is vereist. Deze omstandigheden gevoegd bij het feit, dat verweerder een outplacementprocedure wilde starten, kunnen volgens appelland slechts tot de conclusie leiden, dat verweerder aanstuurde op een vertrek van appelland uit de school. Dit wordt ook nog eens bevestigd in een brief van een direct leidinggevende van 13 november 2001, waarin wordt gesteld: "Ik wil je niet meer terug hebben."

Al met al meent appelland, dat het ontslag kennelijk onredelijk is. Hij vraagt de Commissie hem een schadevergoeding toe te kennen.

Het standpunt van verweerder.

Samengevat komt het standpunt van verweerder (zoals vervat in het bestreden besluit, de nadere stukken en ter zitting toegelicht naar aanleiding van het beroepschrift van appelland) op het volgende neer.

Verweerder heeft appelland ontslag aangezegd wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid als bedoeld in artikel F7, eerste lid, onder e, van de van toepassing zijnde CAO. Hij heeft zich daarbij gebaseerd op het advies van UWV-USZO.

Verweerder heeft appelland buitengewoon verlof verleend voor uitzending naar Afghanistan door een christelijke zendingsorganisatie. Een van de redenen daarvoor was, dat appelland gevoelens van onvrede had met zijn bestaan en werkzaamheden in Nederland. Verweerder heeft uit sympathie voor de missie van appelland toegestemd in het uitkeren van een premie van enkele tienduizenden guldens per jaar, hetgeen verweerder met succes heeft verdedigd bij de medezeggenschapsraad.

Weliswaar zijn geen schriftelijke stukken beschikbaar over het functioneren van appelland gedurende zijn 22-jarige loopbaan voor zijn verlof, maar in het verleden is hij herhaaldelijk aangesproken op zijn gedrag. De kritiek betrof onder meer de uitzonderlijk strenge manier van lesgeven en zijn cynisme.

Verweerder bestrijdt, dat hij appelland onvoldoende heeft begeleid bij de terugkeer op school, en dan met name bij de voorbereiding op het nieuwe onderwijsstelsel. Er hebben verschillende gesprekken plaatsgevonden, waarbij alle relevante boeken en stukken zijn uitgereikt. Aan appelland is een aanbod tot nascholing gedaan. Er is vervolgoverleg geweest met directie en collega's. Het hoofd van de

opleidingsschool en coördinatie docentenbegeleiding heeft coachende gesprekken gevoerd met appelland. Appelland heeft toen aangegeven, dat hij zijn problemen zelf moest oplossen.

Met betrekking tot de kwestie van het lokaal heeft verweerder erop gewezen, dat het aan appelland toegewezen lokaal voldeed aan de arbo-eisen. Toch heeft de schoolleiding in november 1999 getracht een ander lokaal te vinden. Deze poging kon niet slagen, onder meer omdat een lokaal, dat in aanmerking kwam, werd gebruikt door een docent, die binnen afzienbare tijd met pensioen zou gaan en deze niet bereid was zijn lokaal te verlaten. Toen appelland in maart 2000 aangaf, dat het echt niet meer ging, heeft de schoolleiding binnen enkele dagen een ander lokaal voor appelland geregeld. Appelland heeft vervolgens nog een maand gewerkt, zonder dat verweerder klachten heeft vernomen. De abrupte ziekmelding in april 2000 verbaasde verweerder dan ook.

Het was voor verweerder duidelijk, dat de reïntegratie van appelland binnen de organisatie begeleiding vereiste. Er is veelvuldig met appelland gesproken over reïntegratie en herplaatsingsmogelijkheden binnen de organisatie. Gedurende de periode begin 2000 tot begin 2002 hebben gesprekken plaatsgevonden tussen appelland en werknemers van de Arbo Unie. In februari 2001 is in het kader van de reïntegratie van appelland in zijn eigen werk een sterkte-zwakte analyse, inclusief een belastbaarheidsonderzoek, uitgevoerd, waarbij alle activiteiten waren gericht op terugkeer van appelland binnen de eigen organisatie. In het Sociaal Medisch Team heeft de bedrijfsarts aangegeven, dat appelland volgens het onderzoek niet geschikt is voor het onderwijs.

Verweerder heeft nimmer het initiatief genomen tot het starten van een outplacementprocedure. Ten bewijze van deze stelling heeft hij daarbij verwezen naar overgelegde stukken.

Verweerder betreurt het, dat het niet is gelukt om appelland na zijn terugkeer uit Afghanistan zijn werk weer te laten doen. Hij vindt dit betreurenswaardig voor de school, maar vooral voor appelland.

Beoordeling van het geschil.

Het bestreden besluit is gegrond op artikel F7, eerste lid, aanhef en onder e, van de verlengde CAO-VO 1998-1999.

Deze bepaling (voor zover hier van belang) luidt als volgt:

“Opzegging van een dienstverband voor onbepaalde tijd kan plaatsvinden op grond van:

e. ziekte of arbeidsongeschiktheid, indien dat tenminste 24 maanden heeft geduurd, en herstel binnen zes maanden na deze 24 maanden niet te verwachten is en er bovendien geen reële plaatsingsmogelijkheden bij de werkgever zijn.”

In deze bepaling zijn drie voorwaarden voor opzegging van een dienstverband vervat, te weten:

1. de ziekte of arbeidsongeschiktheid heeft tenminste 24 maanden geduurd;
2. herstel is binnen zes maanden na deze 24 maanden niet te verwachten;
3. er zijn geen reële plaatsingsmogelijkheden bij de werkgever.

De Commissie zal eerst nagaan of aan deze voorwaarden is voldaan.

Vaststaat, dat appelland sinds 19 april 2000 ziek is. Op het moment, dat verweerder het bestreden besluit nam (op 27 mei 2002), had de ziekte c.q. arbeidsongeschiktheid van appelland derhalve tenminste 24 maanden geduurd. Aan de eerste voorwaarde is mitsdien voldaan.

Ten aanzien van de tweede voorwaarde is van belang het door UWV-USZO bij schrijven van 11 maart 2002 desgevraagd aan verweerder uitgebrachte functieongeschiktheidsadvies. Dit advies, met de daarbij behorende motivering, luidt (voor zover van belang) als volgt:

“De arts van USZO is tot de conclusie gekomen, dat uw werknemer voor de functie van docent economie op de voorgenomen ontslagdatum twee jaar arbeidsongeschikt is wegens ziekte of gebrek en dat naar verwachting ook nog zal zijn zes maanden na die datum. Uw werknemer is op termijn van

zes maanden na de voorgenomen ontslagdatum in casu 1 december 2002 niet functiegeschikt te achten, omdat er een blijvende discrepantie is tussen de arbeidsbelasting in de functie van docent economie en de gezondheidstoestand van uw werknemer.”

Gesteld noch gebleken is, dat dit advies op onzorgvuldige wijze is tot stand gekomen of inhoudelijke gebreken vertoont. Verweerder mocht dit advies dan ook aan zijn besluit ten grondslag leggen. Hij mocht er derhalve van uitgaan, dat herstel binnen zes maanden na de 24 maanden ziekte niet te verwachten is. Daarmede is aan de tweede voorwaarde voldaan.

Met betrekking tot de derde voorwaarde overweegt de Commissie het volgende.

Uit de stukken is naar het oordeel van de Commissie genoegzaam komen vast te staan, dat verweerder serieuze pogingen heeft ondernomen om reële plaatsingsmogelijkheden voor appellant te zoeken. Er is een sterkte-zwakke analyse, inclusief een belastbaarheidsonderzoek, uitgevoerd. Het onderzoek geeft blijkens mededelingen van de bedrijfsarts aan, dat appellant niet langer geschikt is voor het onderwijs. Dit wordt nog eens bevestigd door het standpunt van UWV-USZO van 11 maart 2003 inzake het functieongeschiktheidsadvies alsmede de indeling in de arbeidsongeschiktheidsklasse van 80-100 %. De pogingen tot herplaatsing konden dan ook niet slagen. Hierbij speelde ook een rol dat appellant zelf niet aangaf wat hij wilde. De Commissie acht in dit verband tevens van belang, dat verweerder appellant zelfs tijdens diens afwezigheid wegens ziekte desgevraagd verlof heeft verleend om in Engeland alsmede later in Zwitserland een cursus te volgen. Ook aan de derde voorwaarde is derhalve naar het oordeel van de Commissie voldaan.

De omstandigheid, dat aan bovengenoemde voorwaarden is voldaan, brengt nog niet met zich, dat verweerder gehouden was het dienstverband op te zeggen. Opzegging van een dienstverband is een bevoegdheid, geen verplichting. Bij de beantwoording van de vraag, of verweerder in redelijkheid van deze bevoegdheid gebruik heeft kunnen maken, is van belang de stelling van appellant (zoals hiervoor uiteengezet), dat de arbeidsongeschiktheid grotendeels door toedoen van verweerder is veroorzaakt.

Eén van de omstandigheden, die appellant in dit verband heeft aangevoerd, is de kwestie van het lokaal. Te dien aanzien is de Commissie gebleken, dat verweerder aanvankelijk het verzoek van appellant om een ander lokaal heeft afgewezen om onderwijskundige redenen (te weten concentratie van bepaalde leerjaren in een bepaald deel van het schoolgebouw) alsmede vanwege de wens van een docent, die op het punt stond met pensioen te gaan en die voor de hem nog resterende – korte - tijd niet van lokaal wilde veranderen. Verweerder had derhalve enerzijds met deze belangen te maken, maar anderzijds met die van appellant. Niet gesteld kan worden, dat verweerder die afweging op onredelijke wijze heeft gemaakt, te meer daar uiteindelijk aan de wens van appellant tegemoet is gekomen.

De Commissie is voorts genoegzaam gebleken, dat verweerder appellant meer dan voldoende begeleiding heeft aangeboden na zijn terugkeer uit Afghanistan. Het feit, dat appellant zelf op bepaalde momenten heeft aangegeven geen behoefte te hebben aan begeleiding en verweerder derhalve de begeleiding heeft onderbroken, kan verweerder niet worden verweten.

Naar het oordeel van de Commissie is niet aannemelijk gemaakt, dat het verweerder kan worden aangerekend, dat bepaalde collega's appellant onaangenaam zouden hebben bejegend, zulks te minder, nu verweerder dit punt in november 2001 heeft opgepakt in gesprekken.

De Commissie is ook niet tot de overtuiging kunnen komen, dat verweerder – los van de procedure inzake het vaststellen van de arbeidsongeschiktheid – aanstuurde op een vertrek van appellant van de school. Verweerder is appellant in velerlei opzicht ter wille geweest, blijkende uit het verlenen van verlof voor twee jaar en daarna nog twee maal gedurende kortere tijdsbestekken tijdens de ziekteperiode van appellant. Ook de toonzetting van de brieven van de schoolleiding wijst in generlei opzicht op een door verweerder vooraf opgezet plan om appellant te laten vertrekken. Verweerder

heeft geen initiatief genomen tot het starten van een outplacementprocedure. Dat was een intentie van de bedrijfsarts, niet van verweerder. Dat appellant zich neerlegde bij een afscheid, kan ook blijken uit zijn brief van 11 april 2002 aan de schoolleiding, waarin hij – naar aanleiding van de eindrapportage van de USZO-arts – opmerkt, dat het er naar uitziet, dat zij binnenkort afscheid van elkaar moeten nemen.

Op grond van al het vorenoverwogene komt de Commissie tot de slotsom, dat de arbeidsongeschiktheid van appellant niet in zodanige mate aan verweerder is te wijten, dat verweerder het dienstverband in redelijkheid niet had mogen opzeggen op grond van het bepaalde in artikel F7, eerste lid, onder e, van de CAO.

Aangezien ook overigens niet is gebleken, dat het bestreden besluit in aanmerking komt om te worden vernietigd, dient het beroep te worden verworpen.

De Commissie is niet bevoegd te oordelen over het toekennen van een schadeloosstelling.

Beslissing.

De Commissie

1. verworpt het beroep tegen het besluit tot het verlenen van ontslag aan appellant;
2. verklaart zich onbevoegd kennis te nemen van de vordering van appellant tot schadeloosstelling.

CvB.VO/HBO.2002.-17-U.2002.012.

Ontslag op grond van artikel F7, onder 1 sub a van de CAO subsidiair op grond van onbekwaamheid of ongeschiktheid, anders dan op grond van ziels- of lichaamsgebreken als bedoeld in artikel F7, onder 1 sub b van de CAO

**De commissie is van mening dat de door verweerder aan het plichtsverzuim ten grondslag gelegde feiten onvoldoende zijn onderbouwd om tot een ontslag op die grond te besluiten. Niet staande kan worden gehouden, dat verweerder niet in redelijkheid heeft kunnen besluiten tot het gegeven ontslag op de grond als bedoeld in artikel F7, onder 1, sub b, van de CAO. De Commissie vernietigt het gegeven ontslag voorzover dit steunt op artikel F7, onder 1, sub a, van de van toepassing zijnde CAO;
De Commissie verwerpt het beroep voor het overige**

Uitspraak op het beroep van

*** (appellant)

tegen een besluit van het bestuur van de Vereniging *** (verweerder).

Het procesverloop.

Bij schrijven van 5 juni 2002 heeft verweerder appellant in kennis gesteld van zijn voornemen appellant te ontslaan op grond van plichtsverzuim als bedoeld in artikel F7, onder 1, sub a, van de toepasselijke CAO-VO, subsidiair op grond van onbekwaamheid of ongeschiktheid voor de door hem uitgeoefende functie, anders dan op grond van ziels- of lichaamsgebreken als bedoeld in artikel F7, onder 1, sub b, van deze CAO.

Tegen dit schrijven heeft appellant bij brief van 10 juni 2002 verweer gevoerd. De gemachtigde van appellant, M. heeft bij brief van 28 juni 2002 verweer gevoerd.

Bij schrijven van 5 juli 2002 heeft mevrouw mr. M.G., appellant mededeling gedaan van het besluit van verweerder hem te ontslaan op grond van plichtsverzuim als bedoeld in artikel F7, onder 1, sub a, van de CAO-VO subsidiair onbekwaamheid of ongeschiktheid voor de door hem uitgeoefende functie, anders dan op grond van ziels- of lichaamsgebreken als bedoeld in artikel F7, onder 1, sub b, van de CAO-VO.

Tegen dit besluit heeft appellant bij schrijven gedateerd 15 augustus 2002, blijkens het faxformulier op diezelfde dag verzonden en bij de Commissie ingekomen, beroep bij de Commissie ingesteld.

Verweerder heeft bij schrijven van 25 september 2002 een verweerschrift ingediend.

Appellant heeft geen gebruik gemaakt van de hem bij schrijven van 3 oktober 2002 door de Commissie geboden gelegenheid te reageren op het verweerschrift, en wel – naar hij heeft medegedeeld na ontvangst van de oproep voor de zitting – omdat evengenoemd schrijven van 3 oktober 2002 in een ander dossier is terechtgekomen.

Bij schrijven van 8 november 2002 heeft appellant nadere stukken aan de Commissie en verweerder doen toekomen.

De Commissie heeft de zaak op 11 november 2002 in een openbare zitting te 's-Gravenhage behandeld. Partijen hebben bij die gelegenheid hun standpunten nader toegelicht, appellant in persoon en bijgestaan door M., voornoemd, en verweerder bij monde van mevrouw mr. M.G., voornoemd, alsmede P., als onderwijsdirecteur in dienst van de onder verweerder ressorterende Christelijke Scholengemeenschap ***, en mevrouw drs. B., als stafdirecteur Personeel en Organisatie ad interim werkzaam bij voornoemde scholengemeenschap.

Naar aanleiding van het ter zitting verhandelde heeft verweerder bij schrijven van 19 november 2002 nog nadere stukken aan de Commissie en in afschrift aan appellant doen toekomen, waarop appellant bij faxbrief van 19 november 2002 heeft gereageerd.

De standpunten van partijen.

Het standpunt van appellant.

Het standpunt van appellant, zoals verwoord in de stukken en ter zitting, komt op het volgende neer.

- Het bestreden besluit is onbevoegdlijk genomen. Ook de na de zitting toegezonden machtiging maakt dit niet anders.
- Ten onrechte stelt verweerder, dat appellant niet heeft meegewerkt aan het functieongeschiktheidsadvies. Volgens mededelingen van de arts aan appellant was hij niet verplicht te verschijnen op het onderzoek. Appellant heeft data genoemd, waarop hij telefonisch heeft gesproken met de betreffende personen.
- Het is onjuist, dat appellant niet zou zijn ingegaan op aanbiedingen met betrekking tot outplacement, zoals verweerder beweert. Appellant heeft verweerder medegedeeld, dat outplacement gezien zijn medische situatie niet tot de mogelijkheden behoorde.
- Appellant bestrijdt, dat hij onbekwaam of ongeschikt zou zijn voor zijn functie anders dan op grond van ziels- en lichaamsgebreken. Hij heeft steeds betoogd, dat hij zijn functie niet kan uitoefenen wegens ziekte. Hij voelt zich daarin gesteund door de psycholoog mevrouw T. alsmede de bedrijfsarts W., die op 21 november 2000 heeft verklaard, dat appellant arbeidsongeschikt is voor zijn functie. Verweerder stelt dan ook ten onrechte, dat het hem niet aangaat, dat appellant is verwickeld in een WAO-procedure. Tegen de weigering hem een WAO-uitkering toe te kennen, heeft appellant beroep ingesteld bij de Rechtbank Leeuwarden. Dit beroep is ongegrond verklaard. Op het hiertegen ingestelde hoger beroep heeft de Centrale Raad van Beroep nog niet beslist. In die procedure betoogt appellant onder meer, dat de verzekeringsarts van het USZO niet zonder meer voorbij kan gaan aan het specialistische oordeel van mevrouw T.. Appellant heeft de Centrale Raad gevraagd een deskundige op het gebied van de psyche in te schakelen.
- De conclusie van verweerder, dat appellant niets wil, steunt niet op feiten. Verweerder heeft geen telefoonnotities of andere stukken overgelegd, waaruit de beweerde weigerachtige houding van appellant zou kunnen blijken

Concluderend stelt appellant, dat verweerder op grond van onjuiste feiten tot de zwaarst mogelijke maatregel heeft besloten. Het bestreden besluit kan naar zijn mening dan ook niet in stand blijven.

Het standpunt van verweerder.

Het voornemen tot ontslag vermeldt het volgende. Tijdens het ziekteverzuim van appellant van 19 maart 1998 tot 21 december 1998 heeft verweerder alles in het werk gesteld om tot een goede reïntegratie te komen. Een en ander heeft ertoe geleid, dat appellant in januari 1999 zijn werk heeft hervat. Vanaf 6 september 1999 is er wederom sprake van ziekteverzuim. Door de schoolleiding is vervolgens ondersteuning aangeboden, waaronder de mogelijkheid tot omscholing. Uit het in die tijd

opgestelde reïntegratieplan bleek, dat appellant zichzelf ongeschikt voor zijn functie achtte. Een poging een WAO-uitkering te verkrijgen, is mislukt. Tijdens die procedure is er mede op verzoek van de schoolleiding een psychodiagnostisch onderzoek uitgevoerd. De bedrijfsarts heeft de conclusies van dat onderzoek in globale zin bij brief van 21 november 2000 aan de schoolleiding medegedeeld. Appellant heeft nimmer inzage verleend van het rapport aan de schoolleiding. Verweerder heeft uit evengenoemde brief van de bedrijfsarts afgeleid, dat er is geadviseerd, dat partijen een einde aan de arbeidsverhouding dienen te maken. Ook outplacement is geadviseerd in die brief. Overleg tussen de raadsman van appellant en verweerder, die een outplacementprocedure heeft aangeboden, heeft niet geleid tot het maken van afspraken. Verweerder heeft vervolgens een functieongeschiktheidsadvies aangevraagd. Appellant is de afspraak, die de bedrijfsarts met appellant had gemaakt om tot een verantwoord advies te komen, niet nagekomen. Nadat het USZO op 27 februari 2002 een negatief functieongeschiktheidsadvies had uitgebracht (inhoudende, dat appellant in staat wordt geacht de functie van docent te vervullen), is door verweerder appellant nogmaals een outplacementprocedure aangeboden. Noch appellant noch zijn raadsman heeft hierop gereageerd. Telefonisch heeft appellant aan de raadvrouw van verweerder, mr. M.G., te kennen gegeven geen enkel initiatief te zullen ontplooiën.

De weigerachtige houding van appellant met betrekking tot een behoorlijke afwikkeling van de arbeidsverhouding, in die zin, dat hij niet heeft meegewerkt aan het functieongeschiktheidsadvies en niets onderneemt om weer elders te worden opgenomen in het arbeidsproces, merkt verweerder aan als plichtsverzuim in de zin van de CAO.

Tevens leiden deze feiten tot de conclusie, dat appellant ongeschikt/onbekwaam is voor zijn functie anders dan door ziels- of lichaamsgebreken. Immers, door het verzuim en zijn verdere gedrag geeft appellant te kennen, dat hij de verantwoordelijkheid verbonden aan de functie niet aankan.

In het bestreden besluit heeft verweerder aangegeven, dat het verweer van appellant en zijn raadsman geen aanleiding vormt om een ander standpunt in te nemen dan in het voornemen is vervat. De door appellant aangevoerde redenen – te weten zijn arbeidsongeschiktheid - voor het feit, dat hij niet heeft gereageerd op voorstellen van verweerder, is in de visie van verweerder niet valide, omdat de bedrijfsarts en het USZO objectief hebben vastgesteld, dat hij arbeidsgeschikt is. Bovendien zou zelfs een eventuele arbeidsongeschiktheid niet inhouden, dat appellant niet zou zijn gehouden tot een reactie op brieven of verzoeken van verweerder. Overigens kan volgens verweerder uit het oordeel van de psycholoog ook niet zonder meer worden afgeleid, dat appellant arbeidsongeschikt is. De psycholoog adviseert wel tot een einde van de arbeidsrelatie en tot een outplacement.

Beoordeling van het geschil.

Het bestreden besluit strekt tot opzegging van het dienstverband van appellant als leraar aan de Christelijke Scholengemeenschap *** wegens plichtsverzuim subsidiair onbekwaamheid of ongeschiktheid voor de door hem uitgeoefende functie, anders dan op grond van ziels- of lichaamsgebreken, een en ander met toepassing van artikel F7, onder 1, sub a, subsidiair sub b, van de verlengde CAO-VO 1998-1999 (hierna te noemen: de CAO).

Ingevolge artikel F7, aanhef, onder 1, sub a, b en e, van de CAO kan opzegging van een dienstverband voor onbepaalde tijd plaatsvinden op grond van:

- a. plichtsverzuim als bedoeld in artikel F10, tweede lid;
- b. onbekwaamheid of ongeschiktheid van de werknemer voor de door hem uitgeoefende functie, anders dan op grond van ziels- of lichaamsgebreken;
- e. ziekte of arbeidsongeschiktheid, indien dat tenminste 24 maanden heeft geduurd en herstel binnen zes maanden na deze 24 maanden niet te verwachten is en er bovendien geen reële herplaatsingsmogelijkheden bij de werkgever zijn.

Blijkens het bepaalde in artikel F10, tweede lid, van de CAO wordt onder plichtsverzuim verstaan het overtreden van de voor de werknemer geldende voorschriften, het niet nakomen van hem opgelegde verplichtingen alsmede het doen of nalaten van datgene dat de werknemer bij een goede uitoefening van zijn functie behoort na te laten of te doen.

Appellant heeft betoogd, dat het door mevrouw mr. M.G. ondertekende bestreden besluit onbevoegdlijk is genomen. Ook de na de zitting toegezonden machtiging brengt hem niet tot een andere mening.

De Commissie deelt dit standpunt van appellant niet. Zij overweegt daartoe het volgende. Blijkens de machtiging, die op verzoek van de Commissie na de zitting is overgelegd, heeft verweerder mr. M.G., gemachtigd om de Vereniging te vertegenwoordigen in arbeidsgeschillen en namens haar besluiten te concipiëren, processtukken te vervaardigen, onderhandelingen te voeren en contracten te sluiten.

Weliswaar is deze machtiging niet gedateerd, maar de strekking is, dat de machtiging geldt zolang mr. M.G. werkzaam is bij ***.

Bij schrijven van 5 juli 2002 heeft mr. M.G. voornoemd het thans bestreden besluit van verweerder aan appellant medegedeeld. Mr. M.G. heeft niet zelf het besluit genomen. Gesteld noch gebleken is, dat verweerder niet zelf het besluit zou hebben genomen. De ondertekening van de brief, waarbij mr. M.G. het bestreden besluit mededeelt, moet naar het oordeel van de Commissie worden aangemerkt als een vertegenwoordiging van verweerder in arbeidsgeschillen. Daarmede is het besluit op bevoegde wijze aan appellant medegedeeld.

De Commissie zal thans een oordeel geven over de eerste ontslaggrond, te weten plichtsverzuim.

Ontslag wegens plichtsverzuim van een docent met een lang dienstverband, zoals appellant, die sinds 1976 in dienst is van (de rechtsvoorganger van) verweerder, is een vergaand besluit. Zo een besluit dient dan ook te steunen op een deugdelijke motivering. Voorts dient dit besluit evenredig te zijn aan het gepleegde plichtsverzuim, alle omstandigheden in aanmerking genomen. Met betrekking tot de vraag, of het bestreden besluit aan die eisen voldoet, overweegt de Commissie het volgende. Zij stelt voorop, dat niet is gebleken, dat er reeds gedurende langere tijd sprake was van handelen of nalaten dat niet zou passen in een goed werknemerschap.

Aan de Commissie is overgelegd een verslag van een functioneringsgesprek tussen P. en appellant, gehouden op 4 juni 1999. Daaruit blijkt, dat appellant goed in zijn vak is en een gewaardeerd collega is. Wel komt naar voren, dat appellant zich zwaar belast voelt. Afgesproken is dan ook, dat appellant contact met de bedrijfsarts zou opnemen. Dit is ook gebeurd. Mede naar aanleiding daarvan is op kosten van verweerder een psychologisch advies uitgebracht door mevrouw drs. T., als psycholoog werkzaam bij ***. De bedrijfsarts heeft dit advies op 20 november 2000 met appellant besproken. Bij brief van 21 november 2000 heeft de bedrijfsarts de kern van het advies (in zijn woorden) aan verweerder medegedeeld, luidende als volgt:

“Mevrouw T., de psychologe, ziet geen heil in inzichtgevende therapie, noch in meer praktische begeleidingsvormen, zoals meer lichaamstherapie of stresshantering. Zij verwacht hier weinig resultaten van. De enige opening die zij ziet, is een verandering aan te brengen in de omstandigheden. Zij verwacht niet dat het huidige verzuim- en arbeidspatroon doorbroken wordt “wanneer betrokkene in deze functie en werkomgeving werkzaam blijft.” Haar voorstel is, dat werkgever en werknemer met elkaar in gesprek gaan, waarbij het uitgangspunt is dat dhr. H. de organisatie gaat verlaten. Volgens haar zou je bijvoorbeeld aan een outplacementtraject kunnen denken.”

Vervolgens hebben er gesprekken plaatsgevonden tussen appellant (en zijn raadsman) en vertegenwoordigers van verweerder. Er zijn echter geen concrete afspraken gemaakt over outplacement. Op nadere verzoeken van verweerder aan appellant om te reageren, is hij niet ingegaan. Appellant heeft daarvoor als reden aangevoerd, dat hij zich – in verband met chronische hoofdpijn - te ziek voelde om aan omscholing te doen ten einde tot outplacement te komen. Bovendien was – naar hij heeft gesteld - het volgen van een outplacementprocedure slechts een advies van mevrouw T.

Naar het oordeel van de Commissie kan weliswaar worden vastgesteld, dat er tussen partijen sprake is geweest van miscommunicatie op het punt van het al dan niet volgen van een outplacementprocedure, maar de Commissie is in het onderhavige geval niet gebleken van een plicht zijdens appellant tot het meewerken aan zo een procedure. In elk geval wijst het advies van mevrouw T. niet in de richting van het opleggen van zulk een verplichting.

Naast de kwestie van het beweerdelijk niet meewerken aan een outplacementprocedure heeft verweerder voorts als grond voor het gestelde plichtsverzuim aangevoerd, dat appellant niet heeft meegewerkt aan een functieongeschiktheidsadvies. Als verweer daartegen heeft appellant in zijn verweerbrief van 10 juni 2002 nauwkeurig – onder vermelding van data van telefoongesprekken en personen met wie hij heeft gesproken - aangegeven, dat hij volgens met name genoemde medewerkers van het USZO niet verplicht was te komen. Hem werd gezegd, dat de uitslag hem wel zou worden toegestuurd.

De Commissie heeft geen reden te twifelen aan de juistheid van het door appellant op dit punt gestelde. Verweerder heeft althans geen stukken overgelegd, waaruit een andersluidende conclusie zou kunnen worden afgeleid.

Het vorenstaande in onderling verband en samenhang gezien leidt de Commissie tot het oordeel, dat de door verweerder aan het plichtsverzuim ten grondslag gelegde feiten onvoldoende zijn onderbouwd om tot een ontslag op die grond te besluiten. De Commissie komt temeer tot dit oordeel vanwege de ter zitting namens verweerder gedane mededeling, dat verweerder tot ontslag wegens plichtsverzuim heeft besloten om op die wijze een reactie van appellant uit te lokken. Dit doel kan geen reden zijn voor een ontslag wegens plichtsverzuim.

Uit het vorenstaande volgt, dat het gegeven ontslag voor zover gegrond op plichtsverzuim, niet in stand kan blijven.

Ten aanzien van de subsidiaire ontslaggrond overweegt de Commissie het volgende.

Vast staat, dat appellant vanaf november 2000, na het bekend worden van het rapport van ***, niet meer heeft gewerkt. Voor genoemd tijdstip heeft hij – sinds september 1999 – minder dan 50 % gewerkt. Tevens staat vast, dat UWV USZO bij schrijven van 27 februari 2002 aan verweerder een zogenoemd negatief functieongeschiktheidsadvies heeft uitgebracht. Dit advies en de motivering luidt als volgt:

“De arts van USZO is tot de conclusie gekomen dat uw werknemer voor de functie van docent geschiedenis op de door u aangegeven voorgenomen ontslagdatum niet gedurende 24 maanden ongeschikt is wegens ziekte of gebrek. Uw werknemer heeft geen beperkingen die een rechtstreeks en objectief medisch vast te stellen gevolg zijn van ziekte of gebreken. Op grond daarvan wordt betrokkene in staat geacht de functie van docent geschiedenis te kunnen vervullen.”

Voorts is de Commissie gebleken, dat UWV USZO afwijzend heeft beslist op de aanvraag om aan appellant met ingang van 4 september 2000 een WAO-uitkering toe te kennen. De Rechtbank te Leeuwarden heeft het daartegen door appellant ingestelde beroep ongegrond verklaard. Tegen deze uitspraak heeft appellant op 19 februari 2002 hoger beroep bij de Centrale Raad van Beroep ingesteld. Hierop is nog niet beslist.

Het vorenstaande betekent, dat verweerder niet de mogelijkheid had om appelland te ontslaan wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid op grond van artikel F7, onder 1, sub e, van de CAO. De Commissie is echter van oordeel, dat van verweerder niet kon worden verlangd om het dienstverband van appelland, die al vanaf september 1999 tot november 2000 niet meer volledig heeft gewerkt en sinds november 2000 in het geheel niet meer, voort te zetten. Hierbij is naar het oordeel van de Commissie ook van belang, dat appelland het – door verweerder bekostigde – rapport van *** niet aan verweerder heeft overgelegd. Verweerder heeft slechts kennis kunnen nemen van een weergave van een aantal passages door de bedrijfsarts. Daardoor heeft appelland verweerder de mogelijkheid ontnomen zich bij een te nemen besluit mede te baseren op genoemd rapport en dit stuk wellicht te voegen bij de aanvraag om een door UWV USZO uit te brengen functieongeschiktheidsadvies. Uit de summier weergave van dat rapport door de bedrijfsarts valt niet af te leiden, dat appelland wegens ziekte voor zijn functie ongeschikt is geacht.

Onder deze omstandigheden kan naar het oordeel van de Commissie niet worden staande gehouden, dat verweerder niet in redelijkheid heeft kunnen besluiten tot het gegeven ontslag op de grond als bedoeld in artikel F7, onder 1, sub b, van de CAO.

Aangezien de Commissie ook overigens niet is gebleken, dat het gegeven ontslag voor zover dit steunt op de subsidiaire ontslaggrond, gebreken vertoont, dient het daartegen gerichte beroep in zoverre te worden verworpen.

Beslissing.

1. De Commissie vernietigt het gegeven ontslag voor zover dit steunt op artikel F7, onder 1, sub a, van de van toepassing zijnde CAO;
2. De Commissie verworpt het beroep voor het overige.