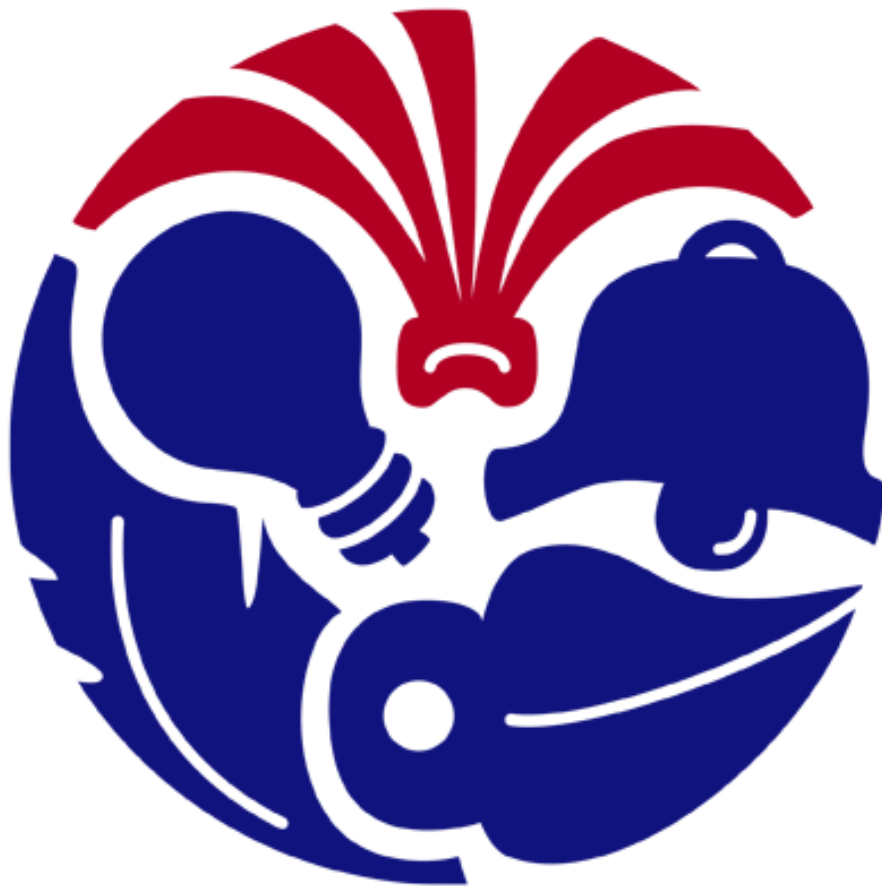


Commissie van beroep PO, VO, BVE en HBO



Jaarverslag 2010



Onderwijsgeschillen

Voorwoord

Hierbij treft u aan het jaarverslag 2010 van de Commissies van beroep PO, VO, BVE en HBO 2010.

In het kader van de efficiency en in navolging van vele andere instanties wordt dit jaarverslag uitsluitend nog digitaal aangeboden.

De Commissies van beroep worden in stand gehouden door Stichting Onderwijsgeschillen. Het bureau van Onderwijsgeschillen verzorgt de administratieve en juridische ondersteuning van de commissies.

Bijzondere hogescholen, bijzondere BVE-instellingen, bijzondere scholen voor voortgezet onderwijs en bijzondere scholen voor primair onderwijs, moeten aangesloten zijn bij een Commissie van beroep waarbij door elk personeelslid van de instelling beroep kan worden ingesteld tegen bepaalde beslissingen die door of namens het instellingsbestuur als werkgever zijn genomen. Ook openbare scholen onder een samenwerkingsbestuur moeten zijn aangesloten bij een Commissie van beroep.

Ook dit jaar hebben de Commissies weer op divers terrein uitspraken gedaan, variërend van beroep tegen een disciplinaire maatregel tot beroep tegen een ontslag op staande voet.

Bij een beroep tegen een disciplinaire maatregel oordeelt de Commissie achtereenvolgens of de feiten die de werkgever in de bestreden beslissing aan het plichtsverzuim ten grondslag heeft gelegd zijn komen vast te staan en, indien dit het geval is, of deze de conclusie rechtvaardigen dat sprake is van plichtsverzuim als bedoeld in de cao en, indien ook deze vraag bevestigend wordt beantwoord, of de opgelegde maatregel, gelet op alle omstandigheden van het geval, in verband daarmee proportioneel is.

De volledige, geanonimiseerde uitspraken en de gegevens over de Commissies en over het bureau van Onderwijsgeschillen zijn te vinden op www.onderwijsgeschillen.nl.

Samenstelling van de Commissie

De Commissies van beroep van Stichting Onderwijsgeschillen vormen een personele unie waardoor op één zittingsdag beroepen uit verschillende onderwijssectoren behandeld kunnen worden, hetgeen leidt tot efficiency en kostenbeheersing. De Commissie is zodanig samengesteld dat de nodige kennis van en ervaring uit de diverse onderwijssectoren aanwezig is.

De Commissies waren in het verslagjaar als volgt samengesteld:

- prof. mr. L.H. van den Heuvel, voorzitter
- mr. W.H.B. den Hartog Jager, plaatsvervangend voorzitter
- mr. T.M.J. Smits, plaatsvervangend voorzitter
- drs. J.A.M. van Agt, lid werkgeverszijde
- drs. P. Koppe, lid werknemerszijde
- mr. K.P. Piena, lid werkgeverszijde
- mr. D.A.M. Schilperoord, lid werknemerszijde
- mr. E.M.W.P. Hermans, plaatsvervangend lid werkgeverszijde
- drs. K.A. Kool, plaatsvervangend lid werkgeverszijde
- mr. C.H. Kemp-Randewijk, plaatsvervangend lid werknemerszijde
- mr. drs. B.H. van Velzen, plaatsvervangend lid werknemerszijde



Beroep PO

Aangesloten scholen

In het verslagjaar waren bij de Commissie 238 besturen met meerdere scholen aangesloten.

Behandelende beroepen Commissie van beroep PO:

PO

■ aanhangig gemaakt	10
■ beroepen resterend uit 2009	2
■ ingetrokken	8
■ uitspraken	2
■ behandeling nog niet afgerond op 31-12-2010	2

Vergelijking verslagjaar met voorgaande jaren:

2009

totaal in behandeling	3
ingetrokken	1
voortgezet in 2010	2

2008

totaal in behandeling	6
ingetrokken	6

2007

totaal in behandeling	7
ingetrokken	6
uitspraken	1

Uitspraken van de Commissie van beroep PO

Van de twee in het verslagjaar gedane uitspraken zijn:

gegrond verklaard de beroepen tegen:

ontslag wegens onbekwaamheid/ ongeschiktheid	2
---	---

Samenvattingen van de uitspraken PO

104285 - Beroep tegen ontslag wegens onbekwaamheid/ongeschiktheid; PO

Nadat kritiek op het functioneren van de werkneemster is ontstaan, zijn er klassenbezoeken geweest, coaching door een collega en een arbeidspsychologisch onderzoek. Uit de verslagen van de klassenbezoeken valt niet op te maken waarom de werkneemster niet goed zou functioneren en hoe een en ander verbeterd zou kunnen worden. Daarenboven zijn er geen verslagen van functionerings- of beoordelingsgesprekken waarin wordt aangegeven dat de werkgever kritiek heeft op het functioneren van de werkneemster. Van daadwerkelijke inhoudelijke begeleiding van de werkneemster is niet gebleken terwijl met de uit het arbeidspsychologisch onderzoek voortkomende onderzoeksbevindingen niets is gedaan om tot ondersteuning bij verbetering van het functioneren te komen. Uit het geheel valt niet op te maken dat de werkneemster zodanig disfunctioneert dat voortzetting van het dienstverband niet in redelijkheid van de werkgever gevraagd kan worden. Beroep gegrond.

104293 - Beroep tegen ontslag wegens onbekwaamheid/ongeschiktheid; PO

De werknemer is groepsleerkracht. Doordat hij gedurende een lange periode ieder schooljaar gedurende 69% van het schooljaar niet in staat is geweest zijn functie te vervullen, is naar de mening van de werkgever sprake van discontinuïteit waardoor de werknemer ongeschikt is voor zijn functie. De werkgever heeft onvoldoende gemotiveerd dan wel aannemelijk gemaakt dat de werknemer ongeschikt is voor zijn werkzaamheden als groepsleerkracht anders dan op grond van ziels- of lichaamsgebreken. De onderbouwing van de ongeschiktheid is immers uitsluitend gegrond op het hoge verzuimpercentage. Er zijn geen functionerings- en beoordelingsgesprekken met de werknemer gevoerd en voorts blijkt niet dat de werknemer zijn werkzaamheden niet naar behoren verrichtte. Ook de subsidiaire ontslaggrond, andere met name genoemde gewichtige redenen, is door de werkgever onvoldoende gemotiveerd. Het ontslag wordt niet gedragen door de daaraan ten grondslag gelegde redenen. Beroep gegrond

Beroep VO

Aangesloten scholen voor voortgezet onderwijs

In het verslagjaar hadden 143 besturen de onder hun gezag staande scholen voor voortgezet onderwijs bij de Commissie aangesloten.

Behandelende beroepen Commissie van beroep VO:

In het verslagjaar heeft de Commissie 8 beroepen mondeling ter zitting behandeld.

VO

■ beroepen resterend uit 2009	4
■ aanhangig gemaakt	42
■ ingetrokken	32
■ uitspraken	8
■ behandeling nog niet afgerond op 31-12-2010	6

Vergelijking verslagjaar met voorgaande jaren:

2009

totaal in behandeling	37
ingetrokken	18
uitspraken	15
voortgezet in 2010	4

2008

totaal in behandeling	39
ingetrokken	22
uitspraken	14
voortgezet in 2009	3

2007

totaal in behandeling	32
ingetrokken	15
uitspraken	6
voortgezet in 2008	11

Uitspraken van de Commissie van beroep VO

Van de 8 in het verslagjaar gedane uitspraken zijn:

gegrond verklaard het beroep tegen:

beëindiging verlengd tijdelijk dienstverband	1
--	---

ongegegrond verklaard de beroepen tegen:

opzegging tijdelijk dienstverband	1
ontslag wegens onbekwaamheid/ongeschiktheid	1
beëindiging verlengd tijdelijk dienstverband	1
ontslag wegens arbeidsongeschiktheid	1
ontslag op staande voet	1
ontslag tegen schorsing en ontslag onbekwaamheid/ongeschiktheid	1

kennelijk niet-ontvankelijk verklaard het beroep tegen:

opzegging arbeidsovereenkomst	1
-------------------------------	---

Samenvattingen van de uitspraken VO

104558 - Bezwaar tegen opzegging tegen de overeengekomen einddatum van een verlengd tijdelijk dienstverband wegens onvoldoende functioneren; VO

De werknemer is tijdens een functioneringsgesprek gewezen op diverse verbeter- en aandachtspunten. Gebleken is dat de werknemer beschikte over een langdurige, vergelijkbare werkervaring zodat van hem verwacht mocht worden dat hij zich zelfstandig kon verbeteren. Aan de werknemer is daartoe ruimschoots gelegenheid geboden, namelijk vanaf de mededeling van de werkgever hierover op 6 december 2009 en niet slechts vanaf 1 maart 2010, de ingangsdatum van het tweede tijdelijk dienstverband. Voldoende is vast komen te staan dat er na 6 december 2009 geen verbetering in het functioneren van de werknemer is opgetreden. Met de mededeling van 8 maart 2010, dat als gevolg van het uitblijven van voldoende verbetering het tijdelijk dienstverband na 1 augustus 2010 niet meer zou worden verlengd, is de werknemer niet onnodig beperkt in zijn kansen om zich te verbeteren, maar is hem in feite extra tijd geboden om zich te oriënteren op de arbeidsmarkt. Daarbij heeft de werkgever zich ingespannen om de werknemer te introduceren bij een voor hem relevante werkgever.

De werkgever heeft in redelijkheid kunnen besluiten het verlengd tijdelijk dienstverband met de werknemer per 1 augustus te beëindigen. Beroep ongegrond.

104518 - Beroep tegen tussentijdse opzegging arbeidsovereenkomst wegens onbekwaamheid/ongeschiktheid; VO

Werkgever heeft de arbeidsovereenkomst met werknemer tussentijds opgezegd omdat hij zich onbetamelijk en onprofessioneel heeft gedragen. De werknemer ontkent dit. Voor zover bepaalde verwijten wel juist zijn, moeten deze in hun context worden geplaatst. Daarbij is hem de mogelijkheid ontnomen zich te verbeteren.

De door werknemer erkende verwijten aan zijn adres getuigen op zichzelf staand reeds van onbetamelijk en onprofessioneel gedrag. Voldoende is vast komen te staan dat er met werknemer diverse keren is gesproken over zijn functioneren en zijn gedrag en dat hij in de gelegenheid is gesteld zijn functioneren te verbeteren.

De werkgever heeft derhalve redelijkerwijze tot de beslissing kunnen komen dat er sprake is van onbekwaamheid en ongeschiktheid om de functie van docent uit te oefenen. Beroep ongegrond.

104544 - Beroep tegen beëindiging verlengd tijdelijk dienstverband; VO

Het dienstverband met werkneemster is niet gecontinueerd omdat werkneemster volgens de werkgever niet in staat is te voldoen aan de eisen die worden gesteld bij de uitoefening van het beroep van docent. Gebleken is dat er problemen zijn met de wijze van communiceren - in de breedste zin van het woord - van de werkneemster. Er is sprake van een negatieve werksfeer in de les en de didactische vaardigheden laten te wensen over. De werkgever heeft zich voldoende inspanningen getroost om het functioneren van werkneemster naar een hoger niveau te brengen. Van discriminatie door de werkgever, zoals gesteld door de werkneemster, is niet gebleken. De

werkgever heeft, op goede gronden tot de conclusie kunnen komen, dat werknemer niet in staat is haar lessen op een voor de school aanvaardbaar niveau te verzorgen en heeft derhalve in redelijkheid tot het besluit kunnen komen om het tijdelijk dienstverband niet te verlengen. Beroep ongegrond.

104635 - Vereenvoudigde behandeling inzake te laat ingesteld beroep tegen opzegging arbeidsovereenkomst; VO

De werknemer heeft niet tijdig beroep ingesteld tegen de beslissing van de werkgever. De werknemer heeft aangevoerd dat de opzeggingsbrief nog geen definitieve opzegging was omdat gesproken werd over de voorgenomen beëindiging waarbij de werkgever nog een nadere toelichting zou geven. Uit de inhoud van de brief en uit de dankzegging voor de verrichte werkzaamheden volgt onomstotelijk dat sprake is van een definitieve opzegging van de arbeidsovereenkomst. Daarenboven vermeldt de beslissing de mogelijkheid beroep in te stellen bij de Commissie. Een latere brief van de werkgever verstrekt slechts informatie over het vinden van een nieuwe baan en kan redelijkerwijze niet als toelichting op de opzegging worden gezien. Voorts is niet gebleken van enige toezegging van de werkgever om nog een nadere toelichting te verstrekken. Beroep kennelijk niet-ontvankelijk vanwege niet-verschoonbare termijnoverschrijding.

104543 - Beroep tegen ontslag wegens blijvende arbeidsongeschiktheid; VO

Werkneemster is sinds 2008 arbeidsongeschikt. Het UWV heeft haar een WGA-uitkering toegekend op basis van een arbeidsongeschiktheidspercentage van 100%. Uit de toekenningsbeschikking mocht de werkgever ten tijde van de opzegging afleiden dat herstel binnen zes maanden redelijkerwijs niet was te verwachten. Het rapport van de arbeidsdeskundige stelt dat de eigen werkzaamheden van werknemer niet passend zijn en ook niet passend te maken zijn. Er zijn bij de werkgever geen reële herplaatsingsmogelijkheden voor werknemer. De Commissie is van oordeel dat aan de voorwaarden genoemd in artikel 20 Zavo is voldaan en dat het ontslag gedragen wordt door de daaraan ten grondslag gelegde reden van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of gebrek. Beroep ongegrond.

104506 - Beroep tegen tussentijdse beëindiging van tijdelijke uitbreiding van het dienstverband; VO

De tijdelijke uitbreiding van de betrekking is overeengekomen in verband met arbeidsmarktomstandigheden in de vorm van een loonmaatregel. De werknemer verrichtte geen werkzaamheden voor deze 0,19 fte. De werkgever heeft opgezegd omdat de werktijden van de werknemer een tijdelijke uitbreiding niet zouden rechtvaardigen en omdat de werknemer niet geautoriseerd zou zijn op instellingsniveau. De keuze voor een tijdelijke uitbreiding van de betrekking heeft tot gevolg dat van een tussentijdse opzegging slechts sprake kan zijn als daarvoor een geldige reden is.

De door de werkgever opgevoerde gronden zien niet op één van de limitatief opgesomde gronden voor opzegging van artikel 9.a.5. CAO-VO. Omdat een geldige grond voor opzegging van het dienstverband ontbreekt, verklaart de Commissie het beroep gegrond.

104364 - Beroep tegen ontslag op staande voet; VO

De ontslagbrief vermeldt dat de werknemer misbruik heeft gemaakt van zijn positie als docent door het aangaan van een (seksuele) relatie met een leerlinge. De dringende reden is voor de Commissie voldoende komen vast te staan. De rector had de werknemer aangesproken op zijn omgang in de privé-sfeer met de leerlinge; dit had de werknemer ertoe moeten brengen zich te realiseren dat het leraarschap grenzen stelt aan de omgang met leerlingen buiten de klassensituatie. Leerlingen en hun ouders mogen van school verwachten dat de leerlingen er een veilige leeromgeving aantreffen. Deze veiligheid vereist van de op school werkzame personen dat zij oog hebben voor de professionele grenzen en daar ook naar handelen. Door de relatie met de leerlinge, in plaats van te beëindigen, juist te intensiveren en toe te laten dat deze uitmondde in een liefdesrelatie, heeft de werknemer de grenzen van professionaliteit dermate ernstig overschreden dat van de werkgever in redelijkheid niet kon worden gevergd dat hij na het bekend raken met deze relatie de arbeidsovereenkomst zou laten voortduren. Door het ontslag op dezelfde dag te geven als deze waarop de werknemer zijn ontslagname introk, is voldaan aan het vereiste dat het ontslag onverwijld dient te worden verleend. Beroep ongegrond.

104309 - Beroep tegen verlengde schorsing en ontslag gewichtige omstandigheden; VO

De werknemer is aangehouden op verdenking van een zedenmisdrijf. Hij heeft toegegeven onzedelijke handelingen met een minderjarige te hebben gepleegd. Hij is in eerste instantie geschorst. Hierop is een tweede schorsing gevolgd en ontslag wegens gewichtige redenen die primair bestaan uit omstandigheden die een dringende reden voor ontslag vormen en subsidiair uit verandering van omstandigheden als bedoeld in artikel 7:685 BW. De werkgever heeft verzuimd de werknemer in de gelegenheid te stellen zich tegen de verlenging van de schorsing. Dit is in strijd met artikel 8.b.8 CAO-VO. Ontslag wegens dringende reden is niet reëel, aangezien de werknemer een opzegtermijn is gegund van drie maanden. Wel heeft de werkgever in redelijkheid kunnen stellen geen vertrouwen meer te hebben in een onbelemmerd functioneren van de werknemer. Van de werkgever kan niet worden gevergd dat hij de arbeidsovereenkomst in stand houdt. Daarbij spelen de aard van de handelingen en de feitelijke werkzaamheden van de werknemer ook een rol. Die zijn naar het oordeel van de Commissie op dit moment onverenigbaar met elkaar. Het beroep tegen de verlengde schorsing gegrond. Beroep ongegrond.



Beroep BVE

Aangesloten BVE-instellingen

In het verslagjaar waren 56 BVE-instellingen bij de Commissie aangesloten.

Behandelende beroepen Commissie van beroep BVE:

In het verslagjaar heeft de Commissie 24 beroepen mondeling ter zitting behandeld. Van deze beroepen zijn er 3 beroepen schriftelijk behandeld.

BVE

■ beroepen resterend uit 2009	16
■ aanhangig gemaakt	52
■ ingetrokken	28
■ uitspraken	24
■ behandeling nog niet afgerond op 31-12-2010	16

Vergelijking verslagjaar met voorgaande jaren:

2009

totaal in behandeling	82
ingetrokken	54
uitspraken	12
voortgezet in 2010	16

2008

totaal in behandeling	121
ingetrokken	62
uitspraken	37
voortgezet in 2009	22

2007

totaal in behandeling	57
ingetrokken	22
uitspraken	21
voortgezet in 2008	14

Uitspraken van de Commissie van beroep BVE:

Van de 25 in het verslagjaar gedane uitspraken zijn:

gegrond verklaard de beroepen tegen:

schorsing als ordemaatregel	3
ontslag op staande voet	1
berisping	2
disciplinaire schorsing	1

ongeground verklaard de beroepen tegen:

ontslag wegens arbeidsongeschiktheid	1
berisping	2
disciplinaire ontslag wegens plichtsverzuim e/o gewichtige redenen	1
disciplinaire overplaatsing	1
schorsing als ordemaatregel	2
ontslag wegens gewichtige redenen	1
ontslag wegens plichtsverzuim	1
ontslag wegens reorganisatie	2
ontslag tegen schorsing en ontslag onbekwaamheid/ongeschiktheid	1
ontslag gewichtige omstandigheden	1

niet ontvankelijk verklaard de beroepen tegen:

beslissing wegens opheffing betrekking	1
niet voorzetting arbeidsovereenkomst	1
niet verlengen tijdelijk dienstverband	2

Samenvattingen van de uitspraken BVE

104627 - Vereenvoudigde behandeling inzake beroep tegen opheffing betrekking; BVE

Nadat de werknemer beroep heeft ingediend, heeft de werkgever de bestreden beslissing ingetrokken en de werknemer herplaatst.

De werknemer heeft aangegeven dat hij het beroep wenst voort te zetten om een protestgeluid te laten horen alsmede omdat hij voortzetting van zijn werk bij het volwassenenonderwijs nastreeft. Dit kan echter geen reden vormen om het beroep ontvankelijk te achten. Immers de verplaatsing naar het volwassenenonderwijs maakt onderdeel uit van de vrije beleidsruimte van de werkgever en is ook mogelijk zonder koppeling aan een ontslagbeslissing. Het laten horen van een protest kan op zichzelf geen reden vormen voor het instellen van beroep, zonder dat er een voor beroep vatbare beslissing voorhanden is. De werknemer heeft evident geen belang bij handhaving van zijn beroep. Beroep kennelijk niet-ontvankelijk.

104721 - Beroep tegen schriftelijke berisping wegens plichtsverzuim; BVE

De werknemer wordt verweten dat hij, door intiem met een leerlinge te dansen en op een bepaald moment met deze leerlinge te knuffelen en zoenen, de gedragsregels van de school heeft overtreden. Anonieme verklaringen van leerlingen worden buiten beschouwing gelaten. Enerzijds ontbreekt de noodzaak hiervoor en anderzijds wordt de werknemer te zeer in zijn belang geschaad. Uit de verklaringen die resteren kan redelijkerwijze niet de conclusie worden getrokken dat de werknemer de verweten gedragingen heeft gedaan. Beroep gegrond.

104576 - Beroep tegen disciplinair ontslag wegens plichtsverzuim; BVE

De werknemer heeft grensoverschrijdend gedrag vertoond ten opzichte van een leerlinge terwijl hij recentelijk bericht was dat de werkgever voornemens was hem te berispen wegens een ander plichtsverzuim. De werknemer heeft aangevoerd dat de uitlatingen met de beste bedoelingen en in een bepaalde context zijn gedaan.

De werknemer had als ervaren docent moeten begrijpen dat de opmerkingen door de leerlinge als kwetsend zouden kunnen worden ervaren en hij had zijn intenties op andere wijze dienen te verwoorden. De gedane opmerkingen zijn ongepast en leveren plichtsverzuim op. Dit plichtsverzuim is echter niet dermate ernstig dat de werkgever op grond daarvan heeft kunnen overgaan tot de disciplinaire maatregel van ontslag. Beroep gegrond.

104586 - Beroep tegen schorsing als ordemaatregel en verlenging daarvan; BVE

Werknemer is bij wijze van ordemaatregel geschorst wegens een volgens de werkgever onhoudbare toestand op de locatie. Schorsing is daarna met vier weken verlengd. Bij de mondelinge behandeling van het beroep heeft de werkgever een lange reeks van voorbeelden van ongewenst gedrag opgesomd. Deze voorbeelden zijn tardief aan de beslissing ten grondslag gelegd en worden daarom niet bij de



beoordeling van het beroep betrokken. Gelet op het gegeven dat de werknemer door het locatiemanagement in zodanige mate als onrust veroorzakende factor werd aangemerkt dat het management zich genoodzaakt zag het vertrouwen in hem op te zeggen, is het begrijpelijk dat de werkgever heeft geoordeeld dat de rust op de school gediend zou zijn bij diens tijdelijke afwezigheid. Beroep tegen schorsing ongegrond. Artikel 39 CAO BVE bepaalt dat de werknemer, voordat hij wordt geschorst, in de gelegenheid wordt gesteld zijn opvattingen omtrent de schorsing kenbaar te maken. Dit voorschrift betreft ook de verlenging van de schorsing. Niet is gebleken dat de werkgever vooraf heeft medegedeeld voornemens te zijn de schorsing te verlengen, noch op welke gronden hij tot dat voornemen was gekomen. Beroep tegen de beslissing om de schorsing te verlengen is gegrond.

104473 - Beroep tegen ontslag wegens arbeidsongeschiktheid; BVE

De werknemer voert aan dat de werkgever ernstig is tekortgeschoten in zijn verplichtingen aangaande de re-integratie en dat de gevolgen van het ontslag te ernstig zijn, gezien de mogelijkheden voor de werknemer om weer aan het werk te komen. De arbeidsongeschiktheid van de werknemer heeft langer dan twee jaar geduurd en herstel binnen zes maanden na het ontslag valt niet te verwachten. De werknemer is door het UWV volledig arbeidsongeschikt verklaard. In de rapportage van de arbeidsdeskundige is aangegeven dat de theoretische verdien capaciteit van de werknemer nul is en dat er geen herplaatsingsmogelijkheden bij de werkgever zijn. De werkgever zijn geen maatregelen opgelegd in verband met mogelijke tekortkomingen in zijn re-integratieverplichtingen. Uitgaande van de gebleken zeer geringe mogelijke inzetbaarheid van de werknemer alsmede gezien diens volledige arbeidsongeschiktheid en de bevindingen van het UWV heeft de werkgever in redelijkheid tot ontslag kunnen beslissen. Beroep ongegrond.

104487 - Beroep tegen ontslag op staande voet; BVE

De werknemer heeft een aantal laptops van de instelling mee naar huis genomen en wordt om die reden op staande voet ontslagen. De echtgenote van de werknemer heeft twee maal bij de werkgever aangegeven dat de werknemer laptops thuis had staan. Pas de tweede keer onderneemt de werkgever actie. Derhalve is het ontslag niet onverwijld gegeven. Daarenboven was de werknemer al geruime tijd met tussenpozen ziek. De dag nadat de werkgever de werknemer ter verantwoording heeft geroepen, zou de werknemer in een psychiatrische instelling worden opgenomen. Niet uitgesloten kan worden dat het meenemen van de laptops alsmede de verantwoordelijkheid hiervoor, de werknemer door zijn ziekte niet of niet geheel, kan worden toegerekend. De werkgever had hierin een zorgvuldiger onderzoek moeten doen. Geen dringende reden. Beroep gegrond.

104493 - Beroep tegen berisping; BVE

Werkgever heeft de werknemer berispt omdat deze erotisch getinte foto's van zichzelf op een afgeschermd internetsite heeft laten plaatsen. Volgens de Commissie volgt uit het recht op de persoonlijke levenssfeer dat een werkgever een werknemer in beginsel niet ter verantwoording kan roepen over privé zaken, tenzij de privé activiteiten een dermate negatieve invloed hebben op het werk van de medewerker dat deze niet meer naar behoren kan functioneren. Dat sprake is van het laatste is niet komen vast te staan. Verder heeft de werknemer adequate actie ondernomen door de foto's direct van het internet te laten halen toen deze daarmee werd geconfronteerd door de werkgever. Daarmee heeft de werknemer gehandeld als een goed werknemer en datgene gedaan wat binnen de mogelijkheden lag om de gevolgen van haar



handelwijze te beperken. Ook overigens is de Commissie niet gebleken van redenen en of omstandigheden op grond waarvan de werknemer niet langer naar behoren zou kunnen functioneren. Niet is gebleken van een zodanige situatie dat er gesproken kan worden van plichtsverzuim zodat er geen grond is voor het opleggen van een disciplinaire maatregel. Beroep gegrond.

104410 - Beroep tegen berisping; BVE

Werknemer heeft een schriftelijke berisping opgelegd gekregen vanwege plichtsverzuim, door de werkgever gegrond op een aantal gedragingen van werknemer, onder meer bestaande uit het stelselmatig op onprofessionele wijze communiceren met deelnemers, collega's en directie, contraproductief gedrag, tegenwerken van de leidinggevende, eigenmachtig handelen en het niet kunnen of willen accepteren van klachten van deelnemers. De Commissie is gebleken dat werknemer weinig zelfreflectie vertoont en op onheuse wijze met zijn leidinggevende communiceert. Hoewel er binnen de unit waar werknemer werkzaam is, meerdere docenten zijn die moeite hebben met het functioneren van de opleidingscoördinator, overschrijdt werknemer de grenzen van fatsoen bij het communiceren met zijn leidinggevendens. Werknemer vertoont voorts geen bereidheid om zijn gedrag en houding aan te passen om te komen tot werkbare verhoudingen. Hiermee vertoont werknemer gedrag dat de werkgever aan de berisping ten grondslag heeft gelegd. Deze handelwijze levert plichtsverzuim op en gelet op alle omstandigheden acht de Commissie een schriftelijke berisping op zijn plaats. Beroep ongegrond.

104430 - Beroep tegen een schorsing als ordemaatregel; BVE

Werkgever heeft werknemer bij wijze van ordemaatregel geschorst voor de duur van 4 weken, dit om zich te beraden over een mogelijk op te leggen disciplinaire maatregel. Werknemer was door zijn opleidingscoördinator uitgenodigd voor een voortgangsgesprek in het kader van het ingezette beoordelingstraject. Werknemer heeft deze uitnodiging niet geaccepteerd tenzij zou worden voldaan aan een aantal door hem gestelde voorwaarden. Nadat de opleidingscoördinator daarop had bericht niet aan deze voorwaarden te kunnen voldoen, heeft werknemer nogmaals geweigerd op het gesprek te verschijnen. Hierop heeft de unitdirecteur werknemer medegedeeld dat de uitnodiging voor het gesprek werd omgezet in een dienststopdracht. Werknemer heeft geen gehoor gegeven aan deze dienststopdracht. Gezien deze omstandigheden acht de Commissie het redelijk dat de werkgever tijd nodig had om zich te beraden op een nieuwe passende disciplinaire maatregel (werknemer had al eerder een schriftelijke berisping opgelegd gekregen). Beroep ongegrond.

104442 - Beroep tegen disciplinaire overplaatsing; BVE

Werkgever heeft werknemer overgeplaatst nadat deze had geweigerd gehoor te geven aan een hem opgelegde dienststopdracht. De Commissie oordeelt dat de werkgever in redelijkheid heeft kunnen overgaan tot het geven van een dienststopdracht. Van een geldige reden voor werknemer om de dienststopdracht te weigeren is niet gebleken. Hiermee staan de aan de disciplinaire overplaatsing ten grondslag gelegde feiten vast. De werkgever heeft het gedrag van werknemer terecht als plichtsverzuim aangemerkt op grond waarvan hem in beginsel de disciplinaire maatregelen genoemd in artikel H-43 CAO-BVE opgelegd kunnen worden. De werknemer heeft aangevoerd dat hij in een eerder stadium reeds had aangegeven te willen meewerken aan een vrijwillige overplaatsing. De werkgever heeft echter voldoende aannemelijk gemaakt dat gezien de kritische opstelling van werknemer jegens zijn leidinggevendens en de betrokkenheid van werknemer in de ontstane samenwerkingsproblematiek met de



opleidingscoördinator, het te verwachten was dat een vrijwillige overplaatsing niet het verwachte effect van een aanpassing van gedrag en houding zou opleveren. Onder deze omstandigheden acht de Commissie het opleggen van een disciplinaire overplaatsing proportioneel. Beroep ongegrond.

104481 - Beroep tegen schorsing als ordemaatregel; BVE

Werkneemster is benoemd in een eerste tijdelijk dienstverband en is vrijgesteld van werkzaamheden, hetgeen feitelijk neerkomt op een schorsing als ordemaatregel. De werkgever heeft als reden aangevoerd dat werkneemster onvoldoende functioneert. De voornemen-procedure is gevolgd. Nog afgezien van de vraag of werkneemster al dan niet voldoende functioneerde, staat voldoende vast dat werkneemster niet bereid gebleken is om met de werkgever in gesprek te gaan over haar functioneren. Hiermee ondermijnt werkneemster de mogelijkheid van de werkgever om haar te allen tijde aan te spreken op eventuele klachten over haar functioneren en haar, waar nodig, bij te sturen en aldus te trachten tot een verbetering van het functioneren te komen. De hiertoe noodzakelijke gesprekken staan los van een officiële inwerkperiode. De werkgever heeft voldoende aannemelijk gemaakt dat werkneemster de gebruikelijke begeleiding is geboden bij indiensttreding. Door de onbuigzame houding en de kritische opstelling van werkneemster in de onderlinge communicatie acht de Commissie het redelijk dat de werkgever geen vertrouwen meer had in een onbelemmerd functioneren van werkneemster en dat hij haar op deze grond heeft geschorst bij wijze van ordemaatregel, dit in afwachting van het van rechtswege eindigen van het tijdelijk dienstverband. Beroep ongegrond.

104306 - Beroep tegen niet voortzetten arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd; BVE

Werknemer is sinds februari 2007 via een personeels-bv werkzaam bij het ROC. Het dienstverband werd tweemaal verlengd, laatstelijk tot 1 augustus 2009. De salarisspecificatie over de maand juli 2009 bevatte de mededeling "ontslag per 1 augustus 2009." Hiertegen is beroep ingesteld. Wat betreft de ontvankelijkheid overweegt de Commissie dat artikel 4.1.5 lid 1 onder f WEB de mogelijkheid opent beroep in te stellen tegen een beslissing inhoudende de beëindiging van een verlengd tijdelijk dienstverband. Zoals de Commissie al vaker heeft overwogen, is voor het eindigen van een dergelijke arbeidsovereenkomst geen opzeggingshandeling vereist en eindigt deze van rechtswege na het verstrijken van de overeengekomen tijd. Derhalve kan deze bepaling uitsluitend betrekking hebben op het tussentijds beëindigen van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Het einde van de overeengekomen periode viel op 31 juli 2009. De mededeling op de salarisstrook kan niet anders worden beschouwd dan als een mededeling van de werkgever dat de arbeidsovereenkomst niet meer verlengd zou worden. Derhalve is er geen beslissing waartegen beroep open staat. Gelet op de niet ontvankelijkheid van het beroep zal de Commissie een uitgebreid onderzoek naar haar eigen bevoegdheid achterwege laten. De uitkomst van een dergelijk onderzoek kan immers niet tot gegrondheid van het beroep leiden. Beroep niet-ontvankelijk.

104403 - Beroep tegen voornemen ontslag en tegen schorsing; BVE

De werkgever heeft medegedeeld dat hij de arbeidsovereenkomst van de werknemer per 1 januari 2010 zal beëindigen en dat de werknemer wordt vrijgesteld van werkzaamheden. Van een beëindiging van de arbeidsovereenkomst is geen sprake, de werkgever heeft slechts een voornemen tot beëindiging kenbaar gemaakt. In zoverre is het beroep niet ontvankelijk. De werknemer is ontheven van zijn werkzaamheden.



Deze ontheffing kan niet anders gezien worden dan als een schorsing. Bij deze schorsing is verzuimd de werknemer te horen en de schorsing heeft de maximale termijn genoemd in de CAO overschreden. Beroep tegen het voornemen tot beëindiging is niet-ontvankelijk. Beroep tegen de schorsing is gegrond.

104483 - Beroep tegen disciplinaire schorsing; BVE

Binnen de opleiding waar werknemer werkzaam was, gold de verplichting om naakt te douchen. Na een weigering van twee deelnemers nog langer naakt te douchen heeft een collega-docent lichamelijke opvoeding - op initiatief van de werknemer - de groep deelnemers, waar deze twee deelnemers deel van uitmaakten, meegenomen naar het naaktstrand om daar ongekleed te gaan zwemmen. Naakt douchen was volgens de school- en huisregels van de opleiding destijds een verplichting. De desbetreffende twee deelnemers hadden zich daarmee bij de intake akkoord verklaard en zij hadden al enkele weken naakt gedoucht. Het is dan niet onbegrijpelijk dat de werknemer wenste dat deze deelnemers zich aan de regels zouden conformeren. Het daarop volgende handelen van werknemer is in strijd met de op het ROC geldende Gedragscode en daarom te kwalificeren als plichtsverzuim. De opgelegde maatregel (disciplinaire schorsing) is echter niet proportioneel omdat de collega een eigen verantwoordelijkheid had, werknemer niet zelf uitvoerder is geweest en het dan niet redelijk is om hem dezelfde maatregel op te leggen als zijn collega. Beroep gegrond.

104279 - Beroep tegen disciplinair ontslag wegens plichtsverzuim en/of andere redenen van gewichtige aard; BVE

Sinds 2006 is de werkneemster arbeidsongeschikt, naar later blijkt vanwege de ziekte van Lyme. De werkneemster heeft niet meegewerkt aan haar reïntegratieverplichtingen terwijl de aangeboden arbeid, naar het oordeel van het UWV, passend is en er, naar het oordeel van de arbeidsdeskundige, op basis van de beschikbare medische informatie geen deugdelijke grond voor de werkneemster is voor het niet aanvaarden van dit werk. De werkneemster heeft hierbij nagelaten een second opinion bij het UWV aan te vragen en/of haar behandelende artsen contact met de bedrijfsarts te laten opnemen. Aldus heeft zij gehandeld in strijd met de ingevolge de arbeidsovereenkomst, het BW en het ZAR-BVE op haar rustende verplichtingen, waarmee zij zich niet als een goed werknemer heeft gedragen en plichtsverzuim heeft gepleegd als bedoeld in artikel H-44 CAO-BVE. Omdat de werkgever geen andere middelen meer ten dienste stonden die ertoe zouden kunnen leiden dat de werkneemster alsnog de als passend beschouwde werkzaamheden zou gaan verrichten, heeft hij het dienstverband met de werkneemster redelijkerwijze kunnen beëindigen op grond van plichtsverzuim. De Commissie oordeelt dat de werkgever een onjuiste opzegtermijn heeft gehanteerd en verstaat de ontslagbeslissing aldus dat is opgezegd tegen de juiste opzegdatum. Beroep ongegrond.

104404 - Beroep tegen ontslag wegens andere redenen van gewichtige aard; BVE

De reden van gewichtige aard is het niet meewerken aan re-integratie als gevolg waarvan het vertrouwen in een verdere samenwerking is komen te vervallen. Nu werkneemster meer dan een jaar heeft gewacht voordat ze toestemming gaf aan de bedrijfsarts om medische informatie op te vragen die nodig was om haar belastbaarheid te kunnen vaststellen en zij voorts geen gebruik heeft gemaakt van de gelegenheid om zich te laten onderzoeken door een onafhankelijke verzekeringsgeneeskundige terwijl zij daartoe vier maal is uitgenodigd, is voldoende komen vast te staan dat werkneemster onvoldoende heeft meegewerkt aan haar re-



integratie. Daar komt nog bij dat werkneemster tijdens haar ziekteperiode zonder medeweten van haar werkgever elders is gaan werken. Ondanks dat werkneemster weinig vertrouwen meer had in haar werkgever (de werkgever had haar loonbetaling opgeschort), rustte op haar de plicht om dit aan haar werkgever door te geven. Al met al heeft de werkgever de werknemer redelijkerwijze kunnen ontslaan om redenen van gewichtige aard. Beroep ongegrond.

104166 - Beroep tegen ontslag wegens plichtsverzuim; BVE

Het plichtsverzuim staat in relatie tot een zwaar misdrijf waarvoor de werknemer is veroordeeld. Nu door een onherroepelijk vonnis van de Franse rechter vaststaat dat de werknemer de wet heeft overtreden door drugsbezit, is het plichtsverzuim voldoende komen vast te staan. Gezien de voorbeeldfunctie die de werknemer als docent vervulde ten aanzien van kwetsbare aan zijn zorg toevertrouwde leerlingen, is dit plichtsverzuim, dat heeft geleid tot gevangenisstraf, voldoende ernstig om een ingrijpende maatregel als een ontslag wegens plichtsverzuim te kunnen dragen. Het ontslag is proportioneel. Beroep ongegrond.

104231 - Beroep tegen ontslag wegens opheffing betrekking; BVE

Werknemer is ontslagen omdat zijn arbeidsplaats als gevolg van een reorganisatie is komen te vervallen. De werknemer bekleedde de enige functie in de functiecategorie webmaster. Deze functiecategorie is, met instemming van de MR, geheel opgeheven. Dat werknemer formeel nog was benoemd als docent doet aan het ontslag niet af omdat hij sinds 2001 werkzaam is als webmaster. Sindsdien heeft de werknemer niet meer voor de klas gestaan maar is hij als webmaster/webredacteur vooral met ICT-werkzaamheden bezig geweest. Dat ander passend werk beschikbaar zou zijn, is niet gebleken. Dientengevolge heeft de werkgever de werknemer redelijkerwijze kunnen ontslaan wegens het vervallen van zijn arbeidsplaats. Beroep ongegrond.

104345 - Beroep tegen niet verlengen het tijdelijk dienstverband; BVE

Een tijdelijk dienstverband eindigt op grond van artikel 6:667 BW van rechtswege wanneer de tijd is verstreken waarvoor het is aangegaan. De brief van de werkgever is derhalve niet meer dan een mededeling waartegen geen beroep open staat. Aldus is de mededeling waartegen het beroep gericht is, geen opzegging. Omdat er geen opzegging is, kan er ook geen sprake kan zijn van een opzegverbod. Artikel N-1 CAO-BVE somt limitatief de beslissingen op waartegen een werknemer in beroep kan gaan bij de Commissie. Het van rechtswege eindigen van een tijdelijk dienstverband noch het niet voortzetten van een tijdelijk dienstverband is hierin opgenomen, zodat op die grond hiertegen geen beroep open staat bij de Commissie. Beroep niet-ontvankelijk.

104233 - Beroep tegen de mededeling van de werkgever dat het dienstverband van de werknemer per 1 augustus 2009 zal eindigen en niet zal worden verlengd; BVE

Artikel N-1 CAO-BVE somt limitatief de beslissingen op waartegen een werknemer in beroep kan gaan bij de Commissie. Het van rechtswege eindigen van een verlengd tijdelijk dienstverband is hierin niet opgenomen zodat op die grond hiertegen geen beroep open staat bij de Commissie.

De in artikel 4.1.5 onder f WEB en artikel 8 van bijlage C bij de CAO-BVE vermelde mogelijkheid om beroep in te dienen tegen een beëindiging van een verlengd tijdelijk dienstverband kan door de gebruikte bewoordingen niet anders worden verstaan dan



dat dit ziet op een tussentijdse beëindiging van een verlengd tijdelijk dienstverband dan wel op een beslissing door de werkgever gericht op een beëindiging van het dienstverband. In casu is geen sprake van een beslissing van de werkgever gericht op beëindiging aangezien de arbeidsovereenkomst van rechtswege is geëindigd door het verstrijken van de termijn waarvoor de overeenkomst werd aangegaan. De mededeling van de werkgever is louter bedoeld als het verschaffen van duidelijkheid aan de werknemer. Het beroep is niet-ontvankelijk.

104280 - Beroep tegen schorsing als ordemaatregel en tegen ontslag wegens onbekwaamheid/ongeschiktheid; BVE

De werknemer is ontslagen omdat hij de eigenschappen, mentaliteit en instelling zou ontberen die voor een goede uitoefening van zijn functie vereist zijn. Via diverse kanalen worden klachten over hem ontvangen, hij zou zich afzetten tegen collega's en niet meedoen aan een door de werkgever verlangd persoonlijk verandertraject. De werkgever heeft het disfunctioneren van de werknemer niet goed onderbouwd. Voorts is niet gebleken dat de werkgever zorgvuldig onderzoek met hoor en wederhoor heeft toegepast. Gezien het bijzonder lange dienstverband had de werkgever zich maximaal in dienen te spannen om de werknemer in een gewenst verandertraject te begeleiden. Daarvan is onvoldoende gebleken. Nadat de werkgever de werknemer mondeling in kennis had gesteld van het voornemen tot ontslag, heeft de werkgever via docenten wederom klachten van studenten over hem ontvangen. Op 22 juni 2009 werd opnieuw een klacht van een extern bedrijf ontvangen over het functioneren van de werknemer jegens studenten. Tegen deze achtergrond is het niet onredelijk dat de werkgever tot schorsing is overgegaan. Beroep tegen schorsing ongegrond. Beroep tegen ontslag gegrond.

104213 - Beroep tegen ontslag wegens reorganisatie; BVE

Werknemer is ontslagen omdat zijn arbeidsplaats als gevolg van een reorganisatie is komen te vervallen. Werknemer heeft een functie in de functiecategorie "geen fuwa-functie", die gedeeltelijk is opgeheven. Werknemer is benoemd als docent maar werkte al lang niet meer als docent en was werkzaam in functies die niet waren beschreven. Daarmee is voor de Commissie voldoende aannemelijk geworden dat de werkzaamheden leiden tot het in het kader van het Sociaal Plan indelen van zijn functie in de functiecategorie geen fuwa-functie. Bij het boventallig verklaren is het anciënniteitsbeginsel in acht genomen. Werknemer heeft aangegeven dat hij wel als salesmanager of docent zou willen werken. Nu de functie van salesmanager is komen te vervallen en werknemer nooit eerder kenbaar heeft gemaakt als docent te willen werken en ook geen gehoor heeft gegeven aan de oproepen van het mobiliteitsbureau, kan het de werkgever niet worden tegengeworpen dat deze functies niet zijn aangeboden. Dat er sprake zou zijn van een andere voor hem passende functie, is de Commissie niet gebleken. Er is niet gebleken van onevenredige benadeling. Het Sociaal Plan is niet op onjuiste wijze uitgevoerd. Beroep ongegrond.

104208 - Beroep tegen ontslag wegens reorganisatie; BVE

Werkneemster is ontslagen omdat haar arbeidsplaats als gevolg van een reorganisatie is komen te vervallen. Het staat vast dat zij een van de functies in de functiecategorie baliemedewerker bekleedde en dat deze functiecategorie, met instemming van de MR, gedeeltelijk is opgeheven. Dat werkneemster een andere functie zou vervullen is de Commissie gezien de feitelijk uitgeoefende werkzaamheden niet gebleken. Werkgever kon er dus van uitgaan dat werkneemster baliemedewerster was. Omdat werkneemster van de baliemedewersters het minst lang in dienst was, is zij terecht



boventallig verklaard. Er is nog getracht om werkneemster te herplaatsen. Er leek een mogelijkheid te zijn maar de functie die werkneemster was aangeboden qua omvang meer dan 10% afweek, is beslist dat de aangeboden functie niet passend was. Volgens de normen van de herplaatsingsgroep was dat geen onredelijk besluit. Dat er sprake zou zijn van een andere passende functie waarin werkneemster herplaatst had kunnen worden, is gesteld noch gebleken. Voor zover de Commissie op grond van de stukken en hetgeen ter zitting naar voren is gekomen kan beoordelen is van een onevenredige benadeling geen sprake, waardoor er geen aanleiding bestaat om de hardheidsclausule toe te passen. Alles overziende is de Commissie tot de conclusie gekomen dat het Sociaal Plan in redelijkheid aan het ontslag ten grondslag kon liggen en dat de werkgever ten aanzien van werkneemster aan dit Sociaal Plan niet op onjuiste wijze uitvoering heeft gegeven. Beroep ongegrond.

104283 - Beroep tegen ontslag wegens onbekwaamheid/ongeschiktheid subsidiar redenen van gewichtige aard; BVE

De onbekwaamheid/ongeschiktheid voor de functie is door de werkgever niet aangetoond. Wel is gebleken dat de werkneemster en haar collega's in feite niet meer verder met elkaar konden samenwerken. Onder deze omstandigheid, mede in overweging nemend dat plaatsing van de werkneemster elders binnen de organisatie niet zinvol lijkt gezien het feit dat zij reeds verschillende malen niet zonder frictie binnen de organisatie is herplaatst, heeft de werkgever in redelijkheid kunnen beslissen het dienstverband van de werkneemster te beëindigen op grond van gewichtige redenen, gelegen in onverenigbaarheid van karakters. Beroep ongegrond.

Beroep HBO

Aangesloten Hogescholen

In het verslagjaar waren 28 Hogescholen bij de Commissie aangesloten.

Behandelende beroepen Commissie van beroep HBO:

In het verslagjaar heeft de Commissie van beroep HBO 8 beroepen mondeling ter zitting behandeld.

HBO

■ beroepen resterend uit 2009	8
■ aanhangig gemaakt	15
■ ingetrokken	13
■ uitspraken	8
■ behandeling nog niet afgerond op 31-12-2010	2

Vergelijking verslagjaar met voorgaande jaren:

2009

totaal in behandeling	32
ingetrokken	12
uitspraken	12
voortgezet in 2010	8

2008

totaal in behandeling	46
ingetrokken	21
uitspraken	23
voortgezet in 2009	2

2007

totaal in behandeling	49
ingetrokken	17
uitspraken	15
voortgezet in 2008	17

Uitspraken van de Commissie van beroep HBO:

Van de 8 in het verslagjaar gedane uitspraken zijn er 8 beroepen mondeling ter zitting behandeld, waarvan respectievelijk 3 beroepen gevoegd en 1 schriftelijk behandeld zijn.

gegrond verklaard de beroepen tegen:

schorsing	1
ontslag op staande voet	1

ongeground verklaard de beroepen tegen:

ontslag wegens arbeidsongeschiktheid	1
schorsing en verlenging schorsing	3

niet ontvankelijk verklaard de beroepen tegen:

ontslag op staande voet	1
niet voortzetten dienstverband voor bepaalde tijd	1

Samenvattingen van de uitspraken HBO

104618 - Beroep tegen ontslag op staande voet; HBO

Werknemer is op staande voet ontslagen vanwege een strafrechtelijke veroordeling voor het downloaden en in bezit hebben van kinderporno. De werkgever heeft in zijn schriftelijke bevestiging van het mondeling gegeven ontslag de werknemer onverplicht de verweermogelijkheid geboden, van welke mogelijkheid de werknemer gebruik heeft gemaakt. Na het verweer heeft de werkgever de ontslagbeslissing bekrachtigd. Daarna heeft de werknemer beroep ingesteld. De beroepstermijn van 6 weken is met 30 dagen overschreden. Het feit dat de werknemer van de geboden verweermogelijkheid gebruik heeft gemaakt, laat onverlet dat het besluit waartegen verweer gevoerd is, een definitief besluit is, waartegen beroep bij de Commissie open staat. Uit de aard van een ontslag op staande voet volgt immers dat het ontslag onmiddellijk ingaat. Vaststaat dat de werknemer reeds in het gesprek waarin hem mondeling ontslag op staande voet is aangezegd, rechtskundig werd bijgestaan door een gemachtigde van wie redelijkerwijze verwacht mag worden dat deze bekend was met de mogelijkheid om, al dan niet pro forma, beroep in te stellen bij de Commissie. Er is derhalve in beginsel sprake van niet-verschoonbare termijnoverschrijding. Er zijn geen bijzondere omstandigheden aanwezig die de termijnoverschrijding in casu verschoonbaar maken. De werknemer heeft niet zo spoedig mogelijk als redelijkerwijs verlangd kan worden beroep ingesteld. Beroep niet-ontvankelijk.

104467 - Beroep tegen een ontslag wegens arbeidsongeschiktheid; HBO

Werkneemster is sedert 2002 arbeidsongeschikt en ontvangt een WAO-uitkering naar een arbeidsongeschiktheidspercentage van 45-55%. De functie van werkneemster is sedert 2003 opgeheven. Vanaf 2004 verricht werkneemster vanuit haar eigen bedrijf werkzaamheden voor de voormalige commerciële contract-activiteitenpoot van de hogeschool. Tussen partijen was met name in geschil of er al dan niet reële herplaatsingsmogelijkheden voor werkneemster bij de werkgever zijn. Gezien de concrete omstandigheden is de Commissie van oordeel dat er geen reële herplaatsingsmogelijkheden voor werkneemster zijn en dat is voldaan aan de vereisten van artikel 20 lid 2 ZAHBO. Beroep ongegrond.

104324 - Beroep tegen niet voortzetten dienstverband voor bepaalde tijd; HBO

De werknemer had vanaf 1 februari 2005 een ambtelijke aanstelling en verrichtte op detacheringbasis bij de werkgever projectwerkzaamheden. Met ingang van 1 maart 2008 is hij in dienst getreden bij de werkgever op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Deze arbeidsovereenkomst is daarna verlengd. De werkgever heeft meegedeeld de arbeidsovereenkomst, vanwege een onvoldoende beoordeling, niet verder te verlengen. De werknemer stelt dat hij inmiddels in vaste dienst is en dat de werkgever hem aldus uit een vast dienstverband heeft ontslagen. Onder "arbeidsovereenkomst" in de zin van artikel 7:667 BW en artikel 7:668a BW wordt geen ambtelijke aanstelling begrepen. Dat betekent dat de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met de werkgever niet is aan te merken als een voortzetting van de ambtelijke aanstelling. Derhalve had de werknemer een tijdelijke arbeidsovereenkomst

die per 1 augustus 2009 eindigde door het enkele verstrijken van de termijn waarvoor deze was aangegaan. Beroep niet ontvankelijk.

104396 - Beroep tegen schorsing; HBO

Na enkele eerdere schorsingsbeslissingen heeft de werkgever de werknemer opnieuw geschorst in afwachting van de beslissing van de kantonrechter op het verzoek om de arbeidsovereenkomst tussen partijen te ontbinden. Hoewel de werkgever een eerdere verlenging van de schorsing heeft ingetrokken, neemt dat niet weg dat de werknemer gedurende die periode feitelijk wel geschorst is geweest. Voorts is de grond voor schorsing steeds in hetzelfde feitencomplex gelegen geweest. Aangezien een schorsing op grond van artikel P-1 lid 4 CAO-HBO maximaal zes maanden mag duren en deze periode ruimschoots is overschreden, is het beroep reeds om deze reden gegrond.

104373 - Beroep tegen ontslag op staande voet; HBO

De werknemer is enige malen op het werk afwezig geweest en als hij daarop wordt aangesproken stelt hij een geldige reden hiervoor te hebben. Daarbij claimt de werknemer ook verlof voor de komende week. Als hij die week niet aanwezig is ontslaat de werkgever hem op staande voet. Dat de werkgever er streng op toezag dat de werknemer voor zijn afwezigheid een geldige reden had, is begrijpelijk. Echter, de werkgever had in de gegeven omstandigheden niet kunnen volstaan met het slechts één maal manen van de werknemer om de vereiste gegevens over te leggen. De werkgever had de werknemer na zijn vakantie een laatste maal in de gelegenheid moeten stellen om de vereiste gegevens over te leggen om zo helderheid over de grond van afwezigheid te kunnen krijgen. Aldus is niet vast komen te staan dat de afwezigheid van de werknemer ongeoorloofd was. Beroep gegrond.

104295/104325/104333 - Schorsing en verlenging schorsing; HBO

Werknemer was werkzaam als directeur. Na een onvoldoende beoordeling heeft hij gesproken met de voorzitter van de Raad van Toezicht. Deze constateerde dat er een sprake was van een vertrouwensbreuk tussen de werknemer en het College van Bestuur. Werkgever heeft werknemer geschorst vanwege ontbreken van noodzakelijk vertrouwen. Schorsing na drie maanden verlengd in afwachting van ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de kantonrechter. Verzoek voorlopige voorziening tegen verlengde schorsing afgewezen (104334). Beslissing verlenging schorsing ingetrokken, beroep daartegen niet ontvankelijk.

Gelet op het feit dat een directeur rechtstreeks ressorteert onder het CvB heeft de werkgever in redelijkheid kunnen beslissen de werknemer uit zijn taken te ontheffen vanwege de problemen in de samenwerking in afwachting van een oplossing van deze problemen. Gelet op het gehele feitencomplex rondom de opgelegde schorsingen en onder verwijzing naar de uitspraak van de voorzitter gaat de Commissie ervan uit dat de werkgever op passende wijze invulling zal geven aan artikel P-3 CAO HBO (rehabilitatie). Beroep ongegrond.



Onderwijsgeschillen

Postbus 85191
3508 AD Utrecht
info@onderwijsgeschillen.nl
www.onderwijsgeschillen.nl