



SAMENVATTING

103977 Beroep tegen ontslag wegens onbekwaamheid/ongeschiktheid BVE

De werknemer heeft een coachingstraject doorlopen met als belangrijkste doel zijn klassenmanagement te verbeteren. Werkgever verleent ontslag wegens onvoldoende verbetering. Vanwege veelvuldig overleg gedurende het dienstverband en overleg over beëindiging was volgens de werkgever het voeren van de verweerprocedure niet meer nodig. De verweerprocedure houdt in dat de werknemer voorafgaand aan de te nemen beslissing in de gelegenheid wordt gesteld de besluitvorming te beïnvloeden door zijn visie kenbaar te maken en eventuele nieuwe feiten of omstandigheden aan te dragen waarmee de werkgever bij het nemen van zijn beslissing rekening kan houden. Nu de werknemer daartoe door de werkgever niet in de gelegenheid is gesteld, is hij in zijn door de CAO beschermde belang getroffen.

Beroep gegrond.

UITSPRAAK

in het geding tussen:

A, wonende te B, verzoeker, hierna te noemen A
gemachtigde: mr. F.E.R.M. Lathouwers

en

het College van Bestuur van C, gevestigd te D, verweerder, hierna te noemen de werkgever

1. VERLOOP VAN DE PROCEDURE

Bij beroepschrift met bijlagen van 12 november 2008, ingekomen op 13 november 2008, heeft A beroep ingesteld tegen de beslissing van de werkgever d.d. 8 oktober 2008 om de arbeidsovereenkomst met hem per 1 februari 2009 op te zeggen vanwege onbekwaamheid of ongeschiktheid voor de door hem uitgeoefende functie of voor de regelmatige vervulling daarvan, anders dan op grond van lichaams- of zielsgebreken.

De werkgever heeft een verweerschrift met bijlagen ingediend, ingekomen op 5 december 2008.

De mondelinge behandeling vond plaats op 9 februari 2009.

A verscheen in persoon, bijgestaan door zijn gemachtigde.

De werkgever werd vertegenwoordigd door mr. E, juridisch medewerker, F, (voormalig vestigingsdirecteur) en I (teamleider).

A heeft een pleitnotitie overgelegd.

Op verzoek van de Commissie heeft A zich op 9 februari 2009 na de mondelinge behandeling uitgelaten over een door de werkgever verstrekte bevoegdhedenregeling. Bij schrijven van 12 februari 2009, ontvangen op 16 februari 2009, heeft de werkgever hierop gereageerd.



2. DE FEITEN

A is, met een onderbreking, sinds 1 september 1998 als docent werkzaam bij C, **laatstelijk** in een vast dienstverband met een betrekkingssomvang van 0.8 fte op de vestiging Z-college VMBO Gorinchem. Op de arbeidsverhouding is van toepassing de CAO-BVE.

Uit verslagen van functionerings- en beoordelingsgesprekken blijkt dat de werkgever twijfel heeft over het klassenmanagement van A. Begin 2008 heeft A een coachingstraject doorlopen met als belangrijkste doel zijn klassenmanagement te verbeteren. Vanaf april 2008 hebben partijen geprobeerd in onderling overleg tot een beëindiging van de arbeidsovereenkomst te komen. Bij aanvang van het cursusjaar 2008/2009 heeft de werkgever A geen docententaken meer aangeboden, maar in afwachting van een vervolgtraject een aangepast takenpakket. In deze periode hebben A en de werkgever overlegd over een beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Dit overleg heeft niet geleid tot een beëindiging met wederzijdse instemming. Bij brief van 8 oktober 2008 heeft de werkgever de arbeidsovereenkomst tegen 1 februari 2009 opgezegd. Tegen deze beslissing is het beroep gericht.

3. STANDPUNTEN VAN PARTIJEN

A stelt dat de arbeidsovereenkomst onbevoegd is opgezegd door een lid van de Bestuursraad die de bevoegdheid daartoe mist. Uitsluitend het bevoegd gezag, de Stichting Z-college het dienstverband opzeggen. Voorst stelt A dat de werkgever in strijd heeft gehandeld met artikel H-45 CAO-BVE door niet de in dat artikel beschreven verweerprocedure te volgen. Tot slot heeft de werkgever het ontslag niet gemotiveerd, aldus A.

De werkgever stelt daarentegen dat het lid van de Bestuursraad op grond van de regeling Verdeling van bevoegdheden Stichting Z en Z-college bevoegd was om de arbeidsovereenkomst met A op te zeggen. Gedurende de hele duur van de arbeidsovereenkomst heeft regelmatig overleg met A plaatsgevonden over zijn functioneren. Uit alle gespreksverslagen blijkt dat de werkgever zich zorgen maakte over het functioneren van A in de klas en dat met hem uitvoerig is besproken dat zijn functioneren moest verbeteren. A kan derhalve niet volhouden dat hij niet bekend is met de motivering van de ontslagbeslissing. Voorts heeft overleg met A en zijn raadsman plaatsgevonden over beëindiging van het dienstverband. Daarin hebben partijen hun standpunten uitgewisseld zodat de werkgever volledig bekend was met het standpunt van A. Derhalve hoefde geen overleg als bedoeld in artikel H-45 CAO-BVE te worden gevoerd, aldus de werkgever.

4. OVERWEGINGEN VAN DE COMMISSIE

De bevoegdheid en de ontvankelijkheid

Aangezien de instelling is aangesloten bij deze Commissie en het beroep is gericht tegen één van de beslissingen, genoemd in artikel 4.1.5 lid 1 WEB en binnen de daartoe geldende termijn is ingesteld, is de Commissie bevoegd van het beroep kennis te nemen en is het beroep ontvankelijk.



Het ontslag

De werkgever heeft erkend dat hij niet voorafgaand aan de ontslagverlening de door artikel H-45 CAO-BVE voorgeschreven verweerprocedure heeft gevolgd. De voornemenprocedure, waarvan het voeren van verweer deel uitmaakt, is bedoeld om de werknemer in de gelegenheid te stellen zich te verweren tegen de door de werkgever aangevoerde ontslaggronden. Het overleg tussen de werkgever en A vond plaats voor de opzegging en was gericht op beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijdse instemming. Dit is, alleen al gelet op de andere intentie van de deelnemers aan een dergelijk gesprek, geheel anders dan het bieden van de mogelijkheid aan de werknemer om zich vooraf uit te laten over de gronden waarop een voorgenomen ontslag wegens onbekwaamheid/ongeschiktheid berust. De verweerprocedure houdt in dat de werknemer voorafgaand aan de te nemen beslissing in de gelegenheid wordt gesteld de besluitvorming te beïnvloeden door zijn visie kenbaar te maken en eventuele nieuwe feiten of omstandigheden aan te dragen waarmee de werkgever bij het nemen van zijn beslissing rekening kan houden. Nu A daartoe door de werkgever niet in de gelegenheid is gesteld, is A in zijn door de CAO beschermde belang getroffen, hetgeen volgens vaste jurisprudentie van de Commissie reeds leidt tot gegrondheid van het beroep. De Commissie zal dan ook het beroep gegrond verklaren. Gelet op vorenstaande behoeven de overige gronden, waarop het beroep berust, geen verdere behandeling door de Commissie.

5. OORDEEL

Op grond van bovenstaande overwegingen verklaart de Commissie het beroep gegrond.

Aldus gedaan te Utrecht op 25 maart 2009 door mr. W.H.B. den Hartog Jager, voorzitter, drs. J.A.M. van Agt, mr. E.M.W.P. Hermans, mr. C.H. Kemp-Randewijk en drs. P. Koppe, leden, in aanwezigheid van mr. M. Smulders, secretaris.

mr. W.H.B. den Hartog Jager
voorzitter

mr. M. Smulders
secretaris