

102611

SAMENVATTING

Beroep tegen ontslag OALT-leraar PO

De werknemer is OALT-leraar Marokkaans en is ontslagen wegens beëindiging van de OALT-bekostiging. Werknemer heeft OALT-diploma, NT2-bevoegdheid en diploma bedrijfshulpverlening. Hij is geslaagd voor het taalassessment voor de duale Pabo-opleiding en is begin maart 2004 op kosten van de werkgever aan die opleiding begonnen. In verband met die opleiding heeft de werkgever de werknemer voor 2,5 dag per week vrijgesteld van zijn OALT-werkzaamheden. Een verzoek om een extra vrijgestelde dag in verband met de opleiding is door de werkgever afgewezen. De werkgever is ook niet bereid gevonden de werknemer na 01-08-2004 een stageplaats te bieden. Dit acht de Commissie, gelet op de inspanningsverplichting van de werkgever, niet redelijk. Voorts is gebleken dat de werkgever de werknemer niet heeft gewezen op een vacature klassenassistent en dat hij een collega-OALT-leraar heeft benoemd, die minder dienstjaren heeft en niet geslaagd is voor het taalassessment. De werkgever heeft de werknemer onvoldoende ondersteuning geboden voor zijn opleiding en bovendien onvoldoende inspanningen verricht om hem te herplaatsen.
Beroep gegrond.

102611

UITSPRAAK

in het geding tussen:

A, wonende te B, verzoeker, hierna te noemen A

en

het bestuur van C, gevestigd te D, verweerder, hierna te noemen de werkgever
gemachtigde: mr S.M. Jurg-Smith

1. VERLOOP VAN DE PROCEDURE

Bij beroepschrift met bijlagen van 03-06-2004, ingekomen op 04-06-2004, heeft A beroep ingesteld tegen de beslissing van de werkgever d.d. 29-04-2004 om hem per 01-08-2004 te ontslaan wegens opheffing van de betrekking als gevolg van de beëindiging van de bekostiging van het OALT-onderwijs.

De werkgever heeft een verweerschrift met bijlagen ingediend, ingekomen op 22-07-2004.

De mondelinge behandeling vond plaats op 12-10-2004.

A verscheen in persoon.

De werkgever werd vertegenwoordigd door zijn gemachtigde, vergezeld van E, directeur.

Bij aanvang van de zitting hebben beide partijen ermee ingestemd dat het beroep behandeld wordt door de Commissie, bestaande uit drie in plaats van vijf personen.

De inhoud van voornoemde stukken geldt als hier herhaald en ingelast.

2. DE FEITEN

De Commissie gaat op grond van de stukken en hetgeen ter zitting naar voren is gebracht uit van de volgende, als gesteld en niet of onvoldoende weersproken en door de Commissie in deze procedure relevant geachte, tussen partijen vaststaande feiten.

A is sinds 01-02-2001 in dienst van de werkgever werkzaam als leraar in allochtone levende talen (OALT) voor Marokkaanse leerlingen aan F. Het betreft een vast dienstverband met een volledige betrekking. Op het dienstverband is de CAO-PO van toepassing.

In verband met het voornemen van de overheid om de bekostiging van het OALT-onderwijs per 01-08-2004 te beëindigen, heeft de werkgever de functie van A per 01-08-2003 in het risico dragend deel van de formatie (RDDF) geplaatst. Bij brief van 29-04-2004 heeft de werkgever A medegedeeld dat hij in verband met de beëindiging van de bekostiging van het OALT-onderwijs genoodzaakt is A ontslag te verlenen omdat de werkgever niet beschikt over de financiële middelen om het OALT-onderwijs voor eigen rekening voort te zetten. De brief vervolgt dat de werkgever op grond daarvan besloten heeft A per 01-08-2004 ontslag te verlenen uit zijn functie van OALT-leraar op grond van art. F2.6 lid 1 sub c CAO-PO, derhalve opheffing van de betrekking. Hiertegen heeft A beroep ingesteld.

3. STANDPUNTEN VAN PARTIJEN

A heeft aangevoerd dat de werkgever zich onvoldoende heeft ingespannen om zijn werkloosheid te voorkomen. Het enkele aanbieden van een outplacementtraject op een laat tijdstip in het RDDF-jaar acht A onvoldoende. Voorts heeft A aangevoerd dat hij begin maart 2004 gestart is met de duale Pabo-opleiding en dat de werkgever heeft geweigerd zijn schriftelijk verzoek d.d. 15-03-2004 om hem een extra vrije dag te geven om zich te wijden aan zijn studie, in te willigen. Voorts is de werkgever niet bereid A vanaf september 2004 een stageplaats aan te bieden, hetgeen voor zijn studie noodzakelijk is. A heeft tot op heden geen stageplaats kunnen vinden. Ten slotte heeft A aangevoerd dat de werkgever hem een passende functie had moeten aanbieden. Zo acht A het niet juist dat de werkgever hem niet heeft benoemd in de openstaande functie van godsdienstleraar. A acht het ook onjuist dat de werkgever een collega OALT-leraar wel heeft herplaatst in de functie van klassenassistent terwijl A een langer dienstverband bij de werkgever heeft en de Nederlandse taal beter beheerst dan de herplaatste collega.

De werkgever heeft daartegen aangevoerd dat het bieden van een stageplaats aan A wellicht alsnog mogelijk is. Voor de functie van godsdienstleraar acht de werkgever A niet geschikt. Voorts is de werkgever van mening dat A de Nederlandse taal onvoldoende beheerst om voor de functie van klassenassistent in aanmerking te komen. De werkgever wil een omslag maken naar professionalisering, met name op het gebied van taalvaardigheid. Ten slotte heeft de werkgever aangevoerd dat hij tevergeefs bij diverse scholen heeft gezocht naar een passende functie voor A.

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 60 lid 1 WPO, 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 beëindiging van de bekostiging van het OALT-onderwijs per 01-08-2004 is een vaststaand feit waarover tussen partijen op het moment van de zitting geen verschil van mening meer bestond.

Op grond van art. B3 jo F2.6 lid 1 aanhef en onder c CAO-PO jo art. 117 en 118 Rechtspositiebesluit WPO/WEC rust op de werkgever een inspanningsverplichting om te voorkomen dat de werknemer om formatieve redenen gedwongen ontslagen wordt. Zo dient de werkgever alvorens over te gaan tot opheffing van de betrekking eerst zorgvuldig te onderzoeken of het in redelijkheid mogelijk is om de werknemer een mede in verband met zijn persoonlijkheid en omstandigheden voor hem passende functie bij de werkgever aan te bieden. Indien een passende functie beschikbaar is, vindt ontslag wegens opheffing van de betrekking plaats onder gelijktijdige benoeming in de nieuwe functie. Indien geen passende functie beschikbaar is, dan wel de werknemer een passende functie weigert te aanvaarden, wordt de betrekking opgeheven indien de functie van de betrokkene niet langer in de formatie, bedoeld in artikel 110, tweede lid, onder a of b RPB WPO/WEC is opgenomen. Voorts is de

werkgever verplicht om de werknemer die een opgedragen scholing volgt, te benoemen in een, gelet op de scholing die is of wordt gevolgd, passende vacante functie bij de werkgever. Indien voor de bedoelde benoeming ontheffing van de bevoegdheidseisen noodzakelijk is omdat de betrokkene de scholing nog niet heeft afgerond, is de werkgever verplicht die ontheffing aan te vragen. Indien de ontheffing wordt verleend, geldt de benoemingsverplichting.

Naar aanleiding van de voorgenomen beëindiging van de OALT-bekostiging is in 2003 overleg gevoerd tussen werkgevers- en werknemersorganisaties en de minister van OCW hetgeen heeft geleid tot een akkoord dat is gepubliceerd op 17-03-2004 alsmede tot een beleidsregel d.d. 25-06-2004 van de minister. Het akkoord en de beleidsregel dienen te worden gezien als een uitwerking van de hierboven genoemde inspanningsverplichting die op de werkgever rust. In het akkoord is vastgelegd dat de werkgever € 5000 per OALT-leraar ontvangt voor outplacement en scholing; ook is er een budget beschikbaar voor verbeterde loonsuppletie wanneer lager betaalde arbeid wordt aanvaard en is er de mogelijkheid om bij vertrek naar het buitenland het bovenwettelijke WW-deel in een keer te ontvangen. De ministeriële beleidsregel van 25-06-2004 voorziet in een stappenplan bij het zoeken naar passend werk. Het stappenplan vermeldt dat er in overleg met de OALT-leraar een sociaal plan wordt opgesteld, met daarin afspraken om de werknemer met behulp van scholing, outplacement, stage en detachering, te plaatsen in een passende functie. De stappen die zijn ondernomen moeten zijn vastgelegd in de administratie en betreffen het zoeken naar een functie bij de werkgever, met dezelfde omvang en hetzelfde niveau. Als die functie er niet is, volgt plaatsing (mogelijk op termijn) in een onderwijsgevende functie, een andere passende functie op niveau van hoger onderwijs en ten slotte een passende functie op een lager niveau.

Aldus zal de Commissie dienen te onderzoeken of de werkgever zich in het RDDF-jaar voldoende heeft ingespannen als hierboven bedoeld om het ontslag van A te voorkomen. A heeft een OALT-diploma, een NT-2-bevoegdheid en het diploma bedrijfshulpverlening. Hij heeft geen onderwijsbevoegdheid en beschikt ook niet over het diploma klassenassistent. Gebleken is dat de werkgever A in de gelegenheid heeft gesteld een outplacementtraject te volgen dan wel een omscholing tot groepsleerkracht te volgen. A koos voor deze laatste mogelijkheid en is begin maart 2004 op kosten van de werkgever begonnen met een duale Pabo-opleiding. De werkgever heeft A in verband daarmee voor 2,5 dag per week vrijgesteld van zijn OALT-werkzaamheden. Gedurende die 2,5 dag per week volgde A de Pabo-lessen en liep hij stage bij de werkgever. A heeft de werkgever bij brief van 15-03-2004 verzocht om een extra vrijgestelde dag in verband met de verwerking van de lesstof en het maken van opdrachten. Dit verzoek is door de werkgever afgewezen. Tevens is de werkgever niet bereid gevonden om A na 01-08-2004 een stageplaats te verstrekken. Gelet op de inspanningsverplichting van de werkgever om A's ontslag te voorkomen en om zijn kansen op de arbeidsmarkt te vergroten, acht de Commissie het niet redelijk dat de werkgever A niet een extra dag heeft vrijgesteld om zich te wijden aan zijn opleiding en niet bereid gevonden is om A een stageplaats te bieden.

Voor wat betreft de verplichting van de werkgever om A een passende vacante functie aan te bieden, acht de Commissie het voorstelbaar dat de werkgever A niet geschikt achtte om de vacature van godsdienstleraar te vervullen en hem om die reden heeft afgewezen. Immers, het blijkt nergens uit dat A enige bekwaamheid ten aanzien van het geven van godsdienstlessen zou hebben. Voor wat betreft de vervulling van de vacante functie van klassenassistent, is de Commissie gebleken dat de werkgever A niet heeft gewezen op deze vacature en een collega OALT-leraar heeft benoemd die minder dienstjaren dan A had en die niet geslaagd was voor het taalassessment voor de Pabo. Aangezien A wel geslaagd is voor dat taalassessment houdt de stelling van de werkgever, dat A niet voldoende taalvaardig is om herplaatst te worden in de functie van klassenassistent, geen stand. Overigens heeft de werkgever niet gemotiveerd waarom in afwijking van het anciënniteitsbeginsel voorkeur is gegeven aan benoeming van een collega met minder dienstjaren.

Alles overziende is de Commissie van oordeel dat de werkgever A onvoldoende ondersteuning heeft geboden voor zijn Pabo-opleiding en bovendien onvoldoende inspanningen heeft verricht om A te herplaatsen in een andere passende functie.

5. OORDEEL

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

Aldus gedaan te Woerden op 26 november 2004 door mr M.S.F. Ilaibaks-Gulzar, voorzitter, mr C.H. Kemp-Randewijk en mr J.M. de Koning, in aanwezigheid van mr H.E. Mertens, secretaris.

mr M.S.F. Ilaibaks-Gulzar
voorzitter

mr H.E. Mertens
secretaris