

102612

SAMENVATTING

Beroep tegen ontslag OALT-leraar PO

Werknemer is OALT-leraar Turks en is ontslagen wegens beëindiging van de OALT-bekostiging. De wijziging van de Wet in verband met de beëindiging van de bekostiging van het OALT is definitief vastgesteld op 24-05-2004. De Commissie acht het niet onredelijk dat de werkgever vooruitlopend op de definitieve besluitvorming heeft gehandeld door de OALT-leerkrachten ontslag aan te zeggen. Voor wat betreft de inspanningsverplichting van de werkgever om passend werk aan te bieden, overweegt de Commissie dat de herplaatsingsmogelijkheden van de werknemer gering zijn door zijn beperkte opleiding en zijn niet optimale beheersing van de Nederlandse taal. De werkgever heeft reeds in een vroeg stadium met de werknemer overleg gestart over zijn toekomst. Hij heeft hem toestemming verleend om een taalassessment te ondergaan en hij heeft de werknemer op diens verzoek extra taallessen laten volgen en hem een traject aangeboden bij een outplacementbureau. Mede in overweging nemend dat de werknemer slechts een dienstverband met een omvang van 0,2914 FTE had bij de werkgever is de Commissie van oordeel dat de werkgever de werknemer voldoende ondersteuning heeft geboden voor zijn opleiding en bovendien voldoende inspanningen heeft verricht om hem te herplaatsen in een andere passende functie. Beroep ongegrond.

102612

UITSPRAAK

in het geding tussen:

A, wonende te B, verzoeker, hierna te noemen A
gemachtigde: W. den Hertog

en

het College van bestuur van C, gevestigd te B, verweerder, hierna te noemen de werkgever

1. VERLOOP VAN DE PROCEDURE

Bij beroepschrift met bijlagen van 02-06-2004, ingekomen op 03-06-2004 en aangevuld d.d. 17-06-2004, heeft A beroep ingesteld tegen de beslissing van de werkgever d.d. 17-05-2004 om hem per 01-08-2004 te ontslaan wegens opheffing van de betrekking als gevolg van de beëindiging van de bekostiging van het onderwijs in allochtone levende talen (OALT).

De werkgever heeft een verweerschrift met bijlagen ingediend, ingekomen op 06-10-2004.

De mondelinge behandeling vond plaats op 03-12-2004.

A werd vertegenwoordigd door zijn gemachtigde.

De werkgever werd vertegenwoordigd door D, directeur van de islamitische basisschool E.

A heeft een pleitnotitie overgelegd.

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 01-09-2003 in dienst van de werkgever werkzaam als OALT-leraar voor Turkse leerlingen aan de Islamitische Basisschool E te B. Het betreft een vast dienstverband met een betrekkingsomvang van 0,2914 FTE. 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 17-05-2004 heeft de werkgever A medegedeeld dat de bekostiging van het OALT-onderwijs per 01-08-2004 vervalst en het daardoor niet mogelijk is om zijn betrekking als OALT-leraar te handhaven zodat besloten is om per 01-08-2004 over te gaan tot ontslag van A.

Hiertegen heeft A beroep ingesteld.

3. STANDPUNTEN VAN PARTIJEN

A voert aan dat het wetsvoorstel dat de beëindiging van de bekostiging van het OALT-onderwijs wettelijke basis moet geven nog niet door de volksvertegenwoordiging geaccordeerd is. Derhalve is er nog geen wettelijke basis voor ontslag. Ook is niet zeker dat er geen passende functie voor A zou zijn nu het formatieplan niet door de werkgever is overgelegd.

In het Sociaal Plan OALT is in samenhang met het eerder gepubliceerde stappenplan/convenant bij het Sociaal Plan 1 aangegeven welke stappen een werkgever moet zetten in de periode tot 01-08-2004. De werkgever kan niet aantonen volgens dit stappenplan te hebben gehandeld. Voorts heeft de werkgever geen dan wel onvoldoende inspanningen verricht om A aan passend werk te helpen, aldus A.

De werkgever stelt dat reeds in een vroeg stadium met A overleg gestart is over zijn toekomst.

A is toestemming verleend om een taalassessment te ondergaan voor het opleidingstraject tot groepsleerkracht maar voor dit assessment heeft hij een onvoldoende resultaat behaald.

Ook heeft de werkgever A op diens verzoek extra taallessen laten volgen en heeft A een traject aangeboden bij een outplacementbureau. Hiermee meent de werkgever voldoende inspanningen te hebben verricht om A aan passend werk te helpen.

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 wijziging van de Wet op het primair onderwijs in verband met de beëindiging van de bekostiging van het onderwijs in allochtone levende talen is definitief vastgesteld op 24-05-2004. Per Koninklijk besluit van 09-07-2004 is vervolgens bepaald dat de datum van inwerkingtreding van de wet 01-08-2004 is.

De bestreden beslissing dateert van 17-05-2004. De minister van Onderwijs Cultuur en Wetenschap heeft reeds in het jaar 2003 heeft aangekondigd dat de bekostiging van het onderwijs in allochtone levende talen per 01-08-2004 beëindigd zou worden. Op basis van deze aankondiging heeft ook de RDDF-plaatsing van de OALT-leerkrachten, waaronder A, plaats gehad. Gezien het uitdrukkelijk door de minister geuite voornemen tot beëindiging van de bekostiging en gezien het feit dat de werkgever vrijwel geheel afhankelijk is van deze bekostiging en niet in staat is zelf substantiële inkomsten te genereren acht de Commissie het niet onredelijk dat de werkgever vooruitlopend op de definitieve besluitvorming heeft gehandeld door de OALT-leerkrachten ontslag aan te zeggen.

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.

Voor wat betreft de verplichting van de werkgever om passend werk aan te bieden, overweegt de Commissie dat de herplaatsingsmogelijkheden van A gering zijn door zijn beperkte opleiding en zijn niet optimale beheersing van de Nederlandse taal. Dit vormt ook de reden waarom de functie van onderwijsassistent op de school van de werkgever voor A als niet passend beschouwd dient te worden.

De werkgever heeft reeds in een vroeg stadium met A overleg gestart over zijn toekomst.

Aan hem is toestemming verleend om een taalassessment te ondergaan voor het opleidingstraject tot groepsleerkracht maar voor dit assessment heeft hij een onvoldoende resultaat behaald.

Ook heeft de werkgever A op diens verzoek extra taallessen laten volgen en hij heeft A een traject aangeboden bij een outplacementbureau. Mede in overweging nemend dat A slechts een dienstverband met een omvang van 0,2914 FTE had bij de werkgever is de Commissie van oordeel dat de werkgever A voldoende ondersteuning heeft geboden voor zijn opleiding en bovendien voldoende inspanningen heeft verricht om hem te herplaatsen in een andere passende functie.

Aldus zal de Commissie het beroep ongegrond verklaren.

5. OORDEEL

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

Aldus gedaan te Woerden op 18 januari 2005 door mr M.S.F. Ilaahibaks-Gulzar, voorzitter, mr C.H. Kemp-Randewijk, mr J.M. de Kooning, Ç. Yildirim en mr A.A.H. Zegers leden, in aanwezigheid van mr J.A. Breunesse, secretaris.

mr M.S.F. Ilaahibaks-Gulzar
voorzitter

mr J.A. Breunesse
secretaris