

103207

SAMENVATTING

Beroep tegen ontslag wegens gewichtige redenen PO

Werknemer is ID-baner en is ontslagen vanwege de afbouw van de ID-regeling. Werkgever stelt dat er onvoldoende financiering is om de werknemer, klassenassistent, in dienst te houden. De Commissie oordeelt dat de werkgever strijdig heeft gehandeld met de in de CAO-PO gestelde formele vereisten door de zogenoemde voornemen-procedure ex artikel F2.9 CAO-PO niet te volgen. Aangezien de werknemer een beroep heeft gedaan op het niet nakomen van deze vereisten en voor de ontvangst van de bestreden beslissing niet op de hoogte was van het komende ontslag, is de Commissie van oordeel dat de werknemer in haar belangen is geschaad doordat zij zich niet heeft kunnen verweren tegen een voornemen tot ontslag. De Commissie acht het beroep reeds om deze formele reden gegrond. De Commissie wenst daarbij niet onopgemerkt te laten dat de werkgever de noodzaak om het dienstverband op te zeggen onvoldoende heeft aangetoond. Zo ontbreekt een actuele financiële onderbouwing. Ook is het door de werkgever gestelde ontwikkelde beleid ten aanzien van de afvloeiing van ID-baners niet schriftelijk onderbouwd. De aan het ontslag ten grondslag gelegde gewichtige omstandigheden zijn derhalve onvoldoende onderbouwd zodat het ontslag niet gedragen wordt door de daaraan ten grondslag gelegde redenen.
Beroep gegrond.

103207

UITSPRAAK

in het geding tussen:

A, wonende te B, verzoeker, hierna te noemen A
gemachtigde: mr. A.B.B. Beelaard

en

het bestuur van C, gevestigd te B, verweerder, hierna te noemen de werkgever
gemachtigde: mr. drs. A. Motia

1. VERLOOP VAN DE PROCEDURE

Bij beroepschrift met bijlagen van 17-05-2006, ingekomen op 17-05-2006, heeft A beroep ingesteld tegen de beslissing van de werkgever d.d. 08-05-2006 om het dienstverband met haar op te zeggen per 01-09-2006 wegens gewichtige redenen, zijnde de beëindiging van de subsidie van de ID-banen. De werkgever heeft een verweerschrift met bijlagen ingediend, gedateerd 30-06-2006, ingekomen op 03-07-2006.

De mondelinge behandeling vond plaats op 18-09-2006. De Commissie bestond, met instemming van partijen, uit 3 in plaats van uit 5 personen.

A verscheen in persoon, bijgestaan door zijn gemachtigde.

De werkgever werd vertegenwoordigd door F, directeur E school, bijgestaan door zijn gemachtigde.

A heeft een pleitnotitie met bijlage overgelegd.

De werkgever heeft zijn pleitaantekeningen 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 01-05-2002 op basis van de zogenoemde Regeling in- en doorstroombanen voor langdurig werklozen (ID-regeling) als klassenassistent werkzaam op de E basisschool te Den Haag in een vast dienstverband met een betrekkingssom van 1,0 fte.

Op de arbeidsverhouding is van toepassing de CAO-PO.

Bij brief van 25-06-2004 heeft de werkgever A medegedeeld dat het in verband met het beleid van de gemeente Den Haag om de ID-regeling af te bouwen, duidelijk is dat binnen een afzienbare periode de huidige regeling komt te vervallen en dat duidelijk is dat de omvang van de middelen waarover het bestuur beschikt, onvoldoende is om op termijn alle ID-baners op te nemen en dat besloten is om alle ID-baners per 01-08-2004 te plaatsen in het zogenoemde risico dragend deel van de formatie (rddf). Tegen deze rddf-plaatsing heeft A geen beroep ingesteld bij de Commissie. Bij brief van 24-06-2005 is de functie van A per 01-08-2005 wederom in het rddf geplaatst. Ook tegen deze rddf-plaatsing heeft A geen beroep ingesteld bij de Commissie. Bij brief d.d. 08-05-2006 heeft de werkgever A per 01-09-2006 ontslagen op grond van artikel F2.6 lid 1 sub f CAO-PO, zijnde wegens gewichtige omstandigheden, daarbij aangevende dat het bestuur door de beëindiging van de subsidiëring van de ID-banen door de overheid gedwongen is om het aantal ID-baners dat werkzaam is op de school, af te bouwen.

Tegen voormelde beslissing is het beroep gericht.

3. STANDPUNTEN VAN PARTIJEN

A voert aan dat in de ontslagbeslissing niet wordt aangegeven op welke gronden de werkgever heeft besloten om haar uit haar functie te ontslaan. Een alomvattend plan met betrekking tot de ID-banen ontbreekt, althans is niet aan haar bekend gemaakt. De keuze voor een gefaseerde afbouw van het aantal ID-ers en de overwegingen die aan deze keuze ten grondslag zijn gelegd, is daardoor niet door de werkgever inzichtelijk gemaakt. Het is nooit duidelijk geweest wie van de per 01-08-2006 overgebleven 7 ID-baners zou worden ontslagen en wie niet. De werkgever stelt beleid te hebben ontwikkeld voor de in dienst zijnde ID-baners en verwijst daarvoor naar een verslag uit 2002 dat bij het verweerschrift is overgelegd. A acht het vreemd dat de werkgever dit beleid zou hebben ontwikkeld nog voordat de gemeente kenbaar heeft gemaakt te willen bezuinigen op gesubsidieerde arbeid en stelt dat het verslag in het geheel niets behelst over de noodzakelijke afvloeiing van ID-baners.

Voorts is er financieel geen noodzaak om reeds thans over te gaan tot ontslag nu de subsidie tot 01-01-2009 is gegarandeerd, aldus A. A heeft juist belang bij een zo lang mogelijke handhaving van haar dienstverband nu zij inmiddels haar SPW 3 en 4 heeft gehaald en daarmee bevoegd is om door te stromen naar de functie van onderwijsassistente. Op voorspraak van de voormalig directeur van de E heeft A gesolliciteerd naar een functie bij de voorschoolse opvang, die in 2008 zal worden gestart. De sollicitatieprocedure was echter nog niet begonnen en haar sollicitatie is gearchiveerd. Daarbij is het A duidelijk geworden dat, indien op termijn een functie voor onderwijsassistente wordt opengesteld, in eerste instantie een keuze zal worden gemaakt uit de op dat moment nog in dienst zijnde ID-baners. Door de onderhavige opzegging van het dienstverband komt A op een achterstand te staan ten opzichte van de overgebleven ID-baners. Feitelijk wordt zij dus gestraft voor het feit dat zij haar opleidingen binnen de voorgeschreven periode heeft afgerond. A betwist voorts vaak ziek te zijn geweest, zoals thans door de werkgever wordt gesteld. Het ziekteverzuim is zeker niet bovengemiddeld te noemen. Omdat zij privé-problemen had, is haar door de directeur geadviseerd om voor de meivakantie 2 weken thuis te blijven. Direct de eerste dag na de vakantie is haar de ontslagbeslissing overhandigd, terwijl het ontslag voordien niet met haar was gecommuniceerd. A had tegen de rddf-plaatsingen geen beroep ingesteld omdat haar door de werkgever was gezegd dat dit om een "routinemaatregel" ging waartegen geen beroep behoefde te worden ingesteld.

Ten slotte voert A aan dat de werkgever de voornemen-procedure uit de CAO-PO niet heeft gevolgd terwijl dit wel had moeten en dat de werkgever heeft nagelaten om actief op zoek te gaan naar de mogelijkheden om een gedwongen ontslag van A te voorkomen.

De werkgever stelt afhankelijk te zijn van het beleid van de gemeente B. Deze gemeente heeft een beleid ontwikkeld gericht op het gefaseerd afbouwen van de subsidiëring van ID-banen met als gevolg dat de subsidie niet meer dekkend is voor alle salariskosten van de ID-ers. Dit is voor de werkgever aanleiding geweest om beleid te ontwikkelen voor de bij hem in dienst zijnde ID-baners. Dit beleid was er op gericht om de positie van de ID-baners op de arbeidsmarkt te verbeteren met als doel de doorstroom naar een reguliere baan te vergemakkelijken. Met de ID-baners is een gefaseerde afvloeiing afgesproken. Jaarlijks zouden er 3 ID-ers afvloeien, waarbij steeds rekening gehouden zou worden met de belangen van de ID-ers enerzijds en de belangen van de school anderzijds, aldus de werkgever. Alfatta is met voornoemd plan van aanpak bekend en was bovendien al in het rddf geplaatst zodat zij wist dat zij ontslagen zou kunnen worden. Omdat A haar opleiding heeft afgerond en zich te vaak ziek meldde, was haar bijdrage aan de school minimaal te noemen. Daarom kan niet van de werkgever worden gevergd haar nog langer in dienst te laten. De overgebleven ID-ers volgen nog een opleiding, aldus de werkgever. Omdat A in het rddf was geplaatst, heeft de werkgever gemeend de voornemen-procedure niet te hoeven voeren.

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 WPO, en binnen de daartoe geldende termijn is ingesteld, is de Commissie bevoegd van het beroep kennis te nemen en is het beroep ontvankelijk.

De ontslagbeslissing

De Commissie overweegt allereerst dat een werkgever, die een werknemer ontslaat op grond van artikel F2.6 lid 1 sub f CAO-PO, de zogenoemde voornemen-procedure ex artikel F2.9 CAO-PO in acht dient te nemen. Door dit na te laten, heeft de werkgever strijdig gehandeld met de in de CAO-PO gestelde formele vereisten. De Commissie heeft dit reeds in eerdere uitspraken inzake (voormalige) werknemers van de werkgever overwogen. Aangezien A een beroep doet op het niet nakomen van deze vereisten en gebleken is dat A voor 08-05-2006 niet door de werkgever op de hoogte was gesteld van de komende ontslagbeslissing, is de Commissie van oordeel dat A in haar belangen is geschaad doordat zij zich niet heeft kunnen verweren tegen een voornemen tot ontslag. Het standpunt van de werkgever dat de beslissing tot rddf-plaatsing kan worden aangemerkt als een voornemen tot ontslag, acht de Commissie niet juist. Gedurende het rddf-jaar dient de werkgever zich juist in te spannen teneinde een ontslag te voorkomen.

Het beroep dient derhalve reeds om deze formele redenen gegrond verklaard te worden.

De Commissie wenst evenwel niet onopgemerkt te laten dat de werkgever de noodzaak om het dienstverband met A op te zeggen onvoldoende heeft aangetoond. Zo ontbreekt een actuele financiële onderbouwing waaruit zou kunnen blijken dat de werkgever niet over de noodzakelijke middelen beschikt om betrokkene in dienst te houden. Het meest recente stuk waar de Commissie in het onderhavige beroep over beschikt, is een brief van de gemeente B van 11-02-2003 waarin de maatregelen in het kader van de bezuinigingen op gesubsidieerde arbeid worden aangekondigd. Voorts is het door de werkgever gestelde ontwikkelde beleid niet schriftelijk onderbouwd. Het zogenoemde plan van aanpak is een verslag van een bespreking met ID-baners, gedateerd 04-12-2002. Uit voormeld verslag kan naar het oordeel van de Commissie niet worden afgeleid dat er jaarlijks 3 ID-baners zullen moeten afvloeien en evenmin op basis van welke criteria dit dan zou moeten geschieden. Nu A gemotiveerd heeft betwist van een dergelijk beleidsplan op de hoogte te zijn en de werkgever niet aannemelijk kan maken dat dit beleid ontwikkeld was alsmede bij de desbetreffende ID-baners als bekend mocht worden verondersteld, is de Commissie van oordeel dat de aan het ontslag ten grondslag gelegde gewichtige omstandigheden onvoldoende zijn onderbouwd en dat het ontslag derhalve ook niet gedragen wordt door de daaraan ten grondslag gelegde redenen.

5. OORDEEL

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

Aldus gedaan te Utrecht op 14 november 2006 door mr. M.S.F. Ilahibaks-Gulzar, voorzitter, mr. N. Bochhah en Ç. Yildirim, leden, in aanwezigheid van mr. R.M. de Bekker, secretaris.

mr. M.S.F. Ilahibaks-Gulzar
voorzitter

mr. R.M. de Bekker
secretaris