

103208 en 103209

## SAMENVATTING

Beroep tegen ontslag wegens opheffing betrekking PO

De werknemer was benoemd in het kader van de ID-regeling. De werkgever heeft hem enkele achtereenvolgende jaren op de school Godsdienstonderwijs laten verzorgen. Met ingang van het schooljaar 2006-2007 is de werkgever overgegaan tot benoeming van een docent Godsdienstonderwijs. De werkgever heeft aangegeven niet tot benoeming van de werknemer in deze functie te zijn overgegaan omdat hij bij de werkgever beneden de maat heeft gepresteerd en de werkgever een bevoegde persoon in dienst wenste te nemen.

De werkgever heeft niet kunnen onderbouwen dat de werknemer onvoldoende zou hebben gefunctioneerd en hij heeft de werknemer nimmer op de hoogte gesteld van het feit dat zijn functioneren onvoldoende werd geacht. Van gevoerde functioneringsgesprekken of begeleidingsgesprekken is niet gebleken.

De werkgever heeft primair in strijd gehandeld met de op grond van de CAO-PO rustende verplichting de werknemer, wiens functie in het RDDF was geplaatst, een mede in verband met zijn persoonlijkheid en omstandigheden voor hem passende functie bij de werkgever aan te bieden. Daarenboven heeft de werkgever gehandeld in strijd met het doel van de ID-regeling. De werkgever heeft derhalve niet in redelijkheid kunnen beslissen de werknemer te ontslaan.

Beroep gegrond.

103208

## UITSPRAAK

in het geding tussen:

A, wonende te B, verzoeker, hierna te noemen A  
gemachtigde: B. Voorzanger

en

het bestuur van de C, gevestigd te D, verweerder, hierna te noemen de werkgever  
gemachtigde: mr. B.T. Brouwer

### 1. VERLOOP VAN DE PROCEDURE

Bij beroepsschrift met bijlagen van 12-05-2006, ingekomen op 18-05-2006 en aangevuld d.d. 29-06-2006, heeft A beroep ingesteld tegen de beslissing van de werkgever d.d. 28-04-2006, inhoudende ontslag met ingang van 01-08-2006 wegens opheffing van de betrekking.

De werkgever heeft een verweerschrift met bijlagen ingediend, ingekomen op 04-10-2006.

De mondelinge behandeling vond, gevoegd met de behandeling van de beroepen van E en F, plaats op 08-11-2006. Met instemming van partijen werd het geschil behandeld door een Commissie bestaande uit drie in plaats van uit vijf leden.

A verscheen in persoon, bijgestaan door zijn gemachtigde.

De werkgever werd vertegenwoordigd door zijn gemachtigde.

A heeft een pleitnotitie overgelegd.

De werkgever 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 01-10-1999, op basis van de zogenoemde Regeling in- en doorstroombanen voor langdurig werklozen (ID-regeling) benoemd als lokaalassistent bij de C, in een vast dienstverband met een betrekkingssomvang van 1,0 FTE. A is werkzaam op de basisschool G, inmiddels genaamd H.

Op de arbeidsverhouding is van toepassing de CAO-PO.

Bij brief van 06-07-2005 heeft de werkgever A medegedeeld dat het in verband met het beleid van de gemeente B om de ID-regeling af te bouwen, duidelijk is dat binnen een afzienbare periode de huidige regeling komt te vervallen en dat besloten is de functie van A per 01-08-2005 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 d.d. 28-04-2006 heeft de werkgever A per 01-08-2006 ontslagen op grond van artikel F2.6 lid 1 sub c CAO-PO, zijnde opheffing van de betrekking.

Tegen voormelde beslissing is het beroep gericht.

## 3. STANDPUNTEN VAN PARTIJEN

A voert aan dat de RDDF-plaatsing nooit met de bonden is kortgesloten. Het overleg hierover is nog gaande, zodat de RDDF-plaatsing niet rechtmatig was. Ook voor het komende schooljaar is niet, door middel van GMR-overleg of DGO, een formatieplan vastgesteld. Bovendien is de subsidie niet beëindigd, maar deze wordt voortgezet zodat er geen reden voor ontslag is. Voorts heeft de werkgever A op reguliere werkzaamheden ingezet als godsdienstleerkracht en groepsleerkracht en hij heeft hem daarmee misbruikt. De werkgever heeft ook niet aan zijn verplichting inzake bijscholing en begeleiding voldaan en is evenmin ingegaan op voorstellen van de gemeente B om overleg te voeren.

De werkgever voert aan dat de subsidieverstrekking is beëindigd of binnen afzienbare termijn wordt beëindigd. De functie van A kan niet uit eigen middelen worden bekostigd; er is een tekort van ongeveer € 500.000,-.

Plaatsing van A op een reguliere functie is niet haalbaar, de scholen van de werkgever zijn onder intensief onderwijstoezicht geplaatst en de nadruk komt te liggen op het primaire proces, het onderwijs geven. Er is teveel onderwijsondersteunend personeel in dienst. Voorts is A scholing aangeboden en hij heeft daar gebruik van gemaakt. Dat A zou zijn misbruikt, is niet juist. Hij heeft geen reguliere werkzaamheden verricht. Voorts kan A nu niet meer tegen de RDDF-plaatsing ageren omdat deze van te lang geleden dateert. Tot slot voert de werkgever aan dat de voorstellen van de gemeente niet zijn genegeerd, maar omdat er nu eenmaal geen geld beschikbaar was kon hiermee niets worden gedaan.

## 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.

### Het ontslag

Uit de stukken en het verhandelde ter zitting is de Commissie gebleken dat A enkele achtereenvolgende jaren op de school Godsdienstonderwijs heeft verzorgd en dat de werkgever met ingang van het schooljaar 2006-2007 is overgegaan tot benoeming van een docent Godsdienstonderwijs.

Gezien het doel van de ID-regeling - namelijk dat een werknemer die op deze subsidie in een niet-reguliere functie is benoemd, doorstroomt naar een reguliere functie – had het voor de hand gelegen A in aanmerking te doen komen voor de functie van docent Godsdienstonderwijs.

Dit is echter niet gebeurd. De werkgever heeft, desgevraagd door de Commissie, aangegeven niet tot benoeming van A in deze functie te zijn overgegaan omdat hij bij de werkgever beneden de maat heeft gepresteerd en de werkgever een bevoegde persoon in dienst wenste te nemen.

De Commissie overweegt hierover dat de werkgever niet alleen niet heeft kunnen onderbouwen dat A onvoldoende zou hebben gefunctioneerd, maar dat de werkgever A ook nimmer op de hoogte heeft gesteld van het feit dat zijn functioneren onvoldoende werd geacht. Van gevoerde functioneringsgesprekken of begeleidingsgesprekken is niet gebleken. Voorts is A bevoegd tot het geven van Godsdienstonderwijs in het basisonderwijs en daarbij dient het gezien de opstelling van de werkgever in het verleden ervoor gehouden te worden dat A ook bekwaam is en in staat geacht moet worden Godsdienstonderwijs te verzorgen.

Door A niet in aanmerking te laten komen voor de functie van Godsdienstleraar heeft de werkgever primair in strijd gehandeld met de op hem op grond van de CAO-PO rustende verplichting de werknemer, wiens functie immers in het RDDF was geplaatst, een mede in verband met zijn persoonlijkheid en omstandigheden voor hem passende functie bij de werkgever aan te bieden. Daarenboven heeft de werkgever gehandeld in strijd met het doel van de ID-regeling. De werkgever heeft, naar het oordeel van de Commissie, derhalve niet in redelijkheid kunnen beslissen A te ontslaan.

Aldus zal de Commissie het beroep van A gegrond verklaren.

## 5. OORDEEL

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

Aldus gedaan te Utrecht op 19 december 2006 door mr. R.G. Groen, voorzitter, mr. J.M. de Koning en Ç. Yildirim leden, in aanwezigheid van mr. J.A. Breunesse, secretaris.

mr. R.G. Groen  
voorzitter

mr. J.A. Breunesse  
secretaris