

Samenvatting 102120

Beroep tegen ontslag op staande voet wegens vervroegd vakantie nemen.

Werkneemster heeft de directeur basisschool verzocht om reeds voor de zomervakantie met vakantie te mogen gaan. Tussen partijen is in geschil of door de directeur toestemming is gegeven. De werkgever stelt dat geen toestemming is gegeven en ontslaat werkneemster na een week op staande voet met terugwerkende kracht van een week.

De Commissie oordeelt dat ontslag met terugwerkende kracht niet is toegestaan en het ontslag niet onverwijld is gegeven aangezien een week is gewacht terwijl het schoolbestuur als werkgever twee keer per week samenkomt en in noodgevallen wordt opgeroepen.

Ten overvloede overweegt de Commissie dat de bedrijfsarts heeft aangegeven dat het voor het herstel van de gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkneemster belangrijk was dat zij met vakantie zou gaan. Daarenboven verrichtte werkneemster op de school op arbeidstherapeutische basis werkzaamheden zodat bij haar voortijdig vertrek de goede gang van zaken op school niet of nauwelijks geschaad kan zijn.

Ontslag is buitenproportioneel; een disciplinaire maatregel, zoals bijvoorbeeld een berisping, had meer voor de hand gelegen.

Beroep gegrond.

102120

UITSpraak

in het geding tussen:

A, wonende te B, verzoeker, hierna te noemen A
gemachtigde: mr M.C. van der Giessen

en

het bestuur van C, gevestigd te D, verweerder, hierna te noemen de werkgever
gemachtigde: mr R.V. de Lauwere

1. VERLOOP VAN DE PROCEDURE

Bij beroepschrift met bijlagen van 1-8-2002, ingekomen op 02-08-2002 heeft A beroep ingesteld tegen het besluit van de werkgever d.d. 01-07-2002 om haar met ingang van 24-06-2002 op staande voet te ontslaan wegens ongeoorloofd verzuim.

De werkgever heeft een verweerschrift met bijlagen ingediend, ingekomen op 23-8-2002.

De mondelinge behandeling vond plaats op 20-09-2002.

A verscheen in persoon, bijgestaan door haar gemachtigde.

De werkgever werd vertegenwoordigd door zijn gemachtigde en E, penningmeester van het bestuur, bijgestaan door F, directeur.

A heeft een pleitnotitie overgelegd met bijlagen.

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 werkzaam bij de werkgever als lokaalassistente in een vast dienstverband met een betrekkingssomvang van 1.0000 FTE.

Op de arbeidsverhouding is van toepassing de CAO Primair Onderwijs.

A is per 10-12-2001 volledig arbeidsongeschikt geworden. Begin 2002 zijn drie naaste familieleden van A in Z overleden. Medio maart 2002 heeft A op eigen verzoek haar werkzaamheden bij de werkgever hervat op therapeutische basis, gedurende twee ochtenden per week.

Op 19-06-2002 heeft A de directeur van de school, F, in een gesprek verzocht om vóór ingang van de zomervakantie vanaf 24-06-2002 tot uiterlijk 06-08-2002 verlof te krijgen ten einde naar haar familie in Z te kunnen gaan. Tussen partijen is in geding of deze toestemming is gegeven.

Op 21-06-2002 is A naar Z vertrokken. Hierop heeft de werkgever op 01-07-2002 het bestreden besluit, inhoudende ontslag op staande voet per 24-06-2002, genomen waartegen A op 01-08-2002 beroep heeft ingesteld.

3. STANDPUNTEN VAN PARTIJEN

A is van oordeel dat haar huidige arbeidsongeschiktheid met name voortvloeit uit het overlijden van haar naaste drie familieleden in Z begin 2002

Zij meende dat het voor haar herstel erg belangrijk zou zijn als zij naar Z zou gaan. Op 19-06-2002 heeft A de directeur van de school, F, verzocht om vóór ingang van de zomervakantie, op 24-06-2002 met verlof te mogen gaan. Hierop heeft F aangegeven dat dit was toegestaan onder de voorwaarde dat A een schriftelijke verklaring van de RIAGG of de bedrijfsarts zou kunnen overleggen dat een eerder vertrek naar Z medisch geïndiceerd was, aldus A.

De bedrijfsarts heeft deze verklaring op 19-06-2002 afgegeven, reden waarom A meende toestemming te hebben om met verlof te gaan. Er is nimmer afgesproken dat A ook nog toestemming aan de werkgever diende te vragen, aldus A .

De werkgever stelt dat A op 19-06-2002 mondeling een verzoek tot buitengewoon verlof heeft ingediend voor de periode 24-06-2002 tot 06-08-2002. F heeft A meegedeeld dat dit verzoek opgevat diende te worden als een verzoek om buitengewoon verlof waarover de werkgever diende te oordelen. Hierop heeft A toegezegd op 20-06-2002 de werkgever, die die dag op school zou zijn, te benaderen met het verzoek. A heeft dit echter nagelaten. Op 21-06-2002 en 24-06-2002 heeft F gepoogd telefonisch contact met A te krijgen. Dit is niet gelukt maar wel heeft F op 24-06-2002 op de mobiele telefoon van A een melding in het Urdoe gekregen waaruit hij afleidde dat A reeds naar Z was vertrokken, zonder toestemming van de werkgever.

Hierop heeft de werkgever op 01-07-2002 besloten A op staande voet te ontslaan per 24-06-2002.

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 besluiten, genoemd in artikel 60 van de Wet op het Primair Onderwijs waartegen beroep bij de Commissie open staat, 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 op staande voet

De werkgever heeft A op 01-07-2002 met terugwerkende kracht op staande voet ontslagen per 24-06-2002. De Commissie oordeelt in de eerste plaats dat een ontslag met terugwerkende kracht niet is toegestaan. De Commissie verwijst hierbij naar een uitspraak van de Hoge Raad van 14-09-1984, NJ 1985, nr. 244. Aldus dient het beroep van A reeds hierom gegrond verklaard te worden.

Voorts is de Commissie van oordeel dat de werkgever in strijd met artikel 7: 677 lid 1 BW niet onverwijld heeft opgezegd zodat ook op deze grond het ontslag op staande voet niet in stand kan

blijven. Een ontslag op staande voet vindt plaats omdat zich een dringende reden voordoet. Zo spoedig mogelijk nadat deze dringende reden zich heeft voorgedaan dan wel nadat de werkgever daar kennis van heeft genomen dient volgens vaste jurisprudentie het ontslag door de werkgever gegeven te worden. Immers, de dringendheid van de reden houdt in dat van de werkgever niet gevraagd kan worden het dienstverband langer in stand te houden noch dat opgezegd kan worden met inachtneming van de geldende opzegtermijn. De Commissie is met de werkgever van mening dat dit niet betekent dat het ontslag per se onmiddellijk nadat het constateren van de dringende reden heeft plaatsgevonden, gegeven dient te worden. Er kunnen zich omstandigheden voordoen waardoor het redelijk is dat er een tijdsspanne van verschillende dagen ligt tussen het zich voordoen van de dringende reden en het ontslag op staande voet. In casu echter heeft de werkgever op 24 juni 2002 geconstateerd dat A vertrokken was naar Z. Ter zitting heeft E verklaard dat de werkgever gemiddeld twee maal per week vergadert, en dat bij incidenten de werkgever ad hoc bijeengeroepen wordt. Desgevraagd heeft de werkgever aangegeven dat in de periode tussen 24-06-2002 en 01-07-2002 geen nader onderzoek naar de afwezigheid van A door de werkgever is gepleegd. De Commissie oordeelt dat er derhalve voor de werkgever geen geldige reden was om zeven dagen te wachten, dit mede gezien de door het bestuur aangehaalde ervaringen in voorafgaande schooljaren, alvorens het besluit tot ontslag te nemen. Aldus is het ontslag op staande voet niet onverwijld gegeven en dient het beroep ook om die reden gegrond verklaard te worden.

Ten aanzien van de inhoud van het ontslagbesluit voegt de Commissie hieraan, ten overvloede, toe dat zij het op zich kan billijken dat de werkgever een eenduidig beleid wenst te voeren ten aanzien van het verlenen van verlof buiten de schoolvakanties. Dit laat onverlet dat in individuele gevallen door de werkgever een afweging gemaakt dient te worden tussen het concrete aan de orde zijnde belang van het personeelslid en het belang van de werkgever dat in het algemeen zal liggen in de goede gang van zaken op de school.

De bedrijfsarts heeft in haar brief van 19-06-2002 heeft aangegeven dat het voor het herstel van A erg belangrijk was dat zij naar Z zou gaan en dat zij dringend adviseerde A hiervoor toestemming te geven.

De Commissie kan de werkgever niet volgen in zijn argument dat een eerder vertrek van A niet toegestaan zou kunnen worden vanwege de aard van haar werkzaamheden en eventuele precedentwerking. Voor wat betreft de aard van de werkzaamheden is gebleken dat A eenvoudige administratieve werkzaamheden verrichtte, bij wijze van arbeidstherapie op twee ochtenden per week. Hierbij is volgens de Commissie niet sprake van zodanige omvangrijke en gespecialiseerde werkzaamheden dat bij verlof van A de goede gang van zaken op school geschaad zou worden. Voorts kan van precedentwerking naar het oordeel van de Commissie bezwaarlijk sprake zijn gezien de uitzonderlijke omstandigheden die reden vormden voor A om eerder verlof te vragen alsmede gezien de aanbeveling zoals deze door de bedrijfsarts is geformuleerd in haar brief van 19-06-2002.

In dit licht bezien meent de Commissie dat, indien A zonder toestemming is vertrokken naar Z – hetgeen overigens de Commissie niet is gebleken -, dit weliswaar niet correct zou zijn, maar dat gezien de feiten en omstandigheden zoals hiervoor genoemd, waarbij de Commissie met name ziet op de verklaring van de bedrijfsarts van 19-06-2002, een ontslag als disproportioneel gezien zou moeten worden.

5. OORDEEL

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

Aldus gedaan te Woerden op 31-10-2002 door mr M.S.F. Ilaahibaks-Gulzar, voorzitter, mr J.M. de Kooning en J. Prins leden, in aanwezigheid van mr J.A. Breunesse, secretaris.

mr M.S.F. Ilaahibaks-Gulzar
voorzitter

mr J.A. Breunesse
secretaris