



105026 - Beroep tegen ontslag wegens opheffing betrekking; VO

De werkzaamheden van de werknemer, assistent ICT, zijn komen te vervallen als gevolg van de vernieuwing van ICT-apparatuur en het daaraan gekoppelde onderhoudscontract. Derhalve heeft de werkgever in redelijkheid tot het oordeel kunnen komen dat de functie van werkneemster diende te worden opgeheven.

De werkgever heeft zich voldoende ingespannen om de werknemer in- of extern te herplaatsen.  
Beroep ongegrond.

105026

## UITSpraak

in het geding tussen:

A, wonende te B, appellant, hierna te noemen A

en

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

### 1. VERLOOP VAN DE PROCEDURE

Bij beroepschrift met bijlage van 16 juni 2011, ingekomen op 20 juni 2011 en aangevuld bij brief met bijlagen d.d. 11 juli 2011, heeft A beroep ingesteld tegen de beslissing van de werkgever d.d. 31 mei 2011 om het dienstverband met hem te beëindigen per 1 september 2011 op grond van artikel 9.a.5 sub c CAO VO vanwege opheffing van de betrekking.

De werkgever heeft op 29 augustus 2011 een verweerschrift met bijlagen ingediend.

De mondelinge behandeling vond plaats te Utrecht op 3 oktober 2011.

A verscheen in persoon en was vergezeld van zijn echtgenote.

De werkgever werd vertegenwoordigd door D, vestigingsdirecteur C VMBO V en direct leidinggevende, en E, personeelsfunctionaris C VO.

### 2. DE FEITEN

A, geboren 24 mei 1960, is sinds 1 augustus 1998 werkzaam bij (één van de rechtsvoorgangers van) C in een vast dienstverband met een betrekkingssomvang van 0,8681 fte. A is aanvankelijk benoemd als schoolassistent. Vanaf 1 augustus 2003 is A werkzaam als assistent ICT, een schaal 3-functie, op C VMBO V te B. A is werkzaam op basis van de zogenoemde In- en Doorstroomregeling (ID-regeling) van de gemeente B.

Bij beslissing van 31 mei 2011 heeft de werkgever A medegedeeld hem per 1 september 2011 te ontslaan op grond van artikel 9.a.5 sub c CAO VO vanwege opheffing van de betrekking wegens het vervallen van zijn werkzaamheden.

Tegen deze beslissing richt zich het beroep.



### 3. STANDPUNTEN VAN PARTIJEN

A geeft aan dat het juist is dat zijn werkzaamheden zijn komen te vervallen. Hij wil echter graag bij C blijven werken en geeft aan veel soorten werkzaamheden te kunnen en willen verrichten. A stelt dat er nauwelijks hulp is geboden bij het zoeken naar een andere baan, zo heeft de werkgever niet bemiddeld bij een bij het C aanwezige vacature van conciërge. Ook outplacement heeft niet tot een concrete baan geleid: er werden slechts vacatures toegezonden die A ook zelf al op het internet had gevonden en waar hij reeds op had gereageerd. Ook waren deze niet op zijn situatie toegespitst en/of qua afstand te ver weg. A geeft aan dat hij het assessment in 2005 niet zelf heeft beëindigd; vanwege zijn geestelijke toestand destijds ging het assessment niet goed en volgde een gesprek met een psycholoog. De door de werkgever aangeboden en door hem gevolgde scholing bleek te hoog gegrepen te zijn. A geeft aan in de praktijk goed te kunnen werken maar de theorie moeilijk te vinden. A erkent dat hij het lastig vindt om in een team te werken maar geeft aan dat het de afgelopen tijd wel beter gaat.

De werkgever geeft aan dat de werkzaamheden van A gedurende zijn gehele dienstverband hebben bestaan uit het onderhouden van de ICT-apparatuur, voornamelijk van tweedehands computers. Alle computers zijn in 2010 vervangen door nieuwe en het onderhoud daarvan wordt verzorgd door het bedrijf dat deze computers heeft geleverd. Hierdoor zijn de werkzaamheden van A komen te vervallen. A is voldoende ondersteund in het zoeken naar ander werk. In 2005 is door de gemeente B geconcludeerd dat het doorstromen van A vanuit een ID-baan naar een reguliere baan niet mogelijk was en dat hij "onbemiddelbaar" was. Reeds vanaf juli 2009 is met hem gesproken over de toekomst van zijn werkzaamheden, uiteindelijk gevolgd door een outplacementtraject in de periode april 2010 tot april 2011 door het bureau Margolin Mens & Werk, gevolgd door een proefplaatsing bij de stichting Buurt en Speeltuinwerk van de gemeente B. Deze proefplaatsing is voortijdig afgebroken omdat er problemen zouden zijn ontstaan in de aansturing van A. Eerdere pogingen tot een vorm van scholing zijn voortijdig geëindigd, omdat A zich niet op zijn plek voelde of zich kritisch opstelde. A heeft voorheen nooit de bereidheid getoond om andere werkzaamheden/taken over te nemen, bijvoorbeeld van de assistent-conciërges. Gezien de persoonlijkheidsstructuur van A is het niet verstandig om hem veel contact te laten hebben met leerlingen. Daarom is de baan van (assistent-)conciërge niet geschikt voor hem, hetgeen hem ook is meegedeeld, aldus de werkgever.

### 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 52 WVO, 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

Aangaande de noodzaak tot ontslag overweegt de Commissie dat gebleken is dat de werkzaamheden van A zijn komen te vervallen als gevolg van vernieuwing van de ICT-apparatuur en het daaraan gekoppelde onderhoudscontract. De werkzaamheden zoals deze door A werden verricht zijn niet meer voorhanden. A heeft dit ook niet betwist. Derhalve heeft de werkgever naar het oordeel van de Commissie in redelijkheid tot het oordeel kunnen komen dat de functie van A diende te worden opgeheven.



Vervolgens is de vraag aan de orde of de werkgever zich, vanuit zijn verplichtingen als goed werkgever, voldoende heeft ingespannen om A intern of extern te herplaatsen. A heeft op dit punt gesteld dat de werkgever verzuimd heeft te bemiddelen bij zijn sollicitatie op de vacature van conciërge.

De Commissie is van oordeel dat niet aannemelijk is geworden dat de werkgever in de gegeven omstandigheden onvoldoende inspanningen heeft verricht. Van belang daarbij is het gebrek aan werkervaring als conciërge en dat A, gezien zijn persoonlijkheidsstructuur, minder inzetbaar is in functies met veel contacten met leerlingen. De Commissie is van oordeel dat de werkgever niet onredelijk heeft gehandeld door A niet in de vacature van conciërge te benoemen.

De Commissie neemt daarbij in aanmerking dat A de conclusie van de werkgever over zijn geschiktheid niet heeft weersproken en dat A in de functie die hij heeft uitgeoefend slechts een minimum aan contact met leerlingen heeft gehad.

Van overige passende vacatures bij de werkgever is niet gebleken. Overigens is dit ook niet door A gesteld. Hoewel de werkgever een grote onderwijsinstelling is, heeft de werkgever ter zitting verklaard dat er slechts enkele functies in de salarisschalen 1-4 voorhanden zijn.

De Commissie is voorts gebleken dat de werkgever, toen bleek dat de werkzaamheden van A zouden komen te vervallen, hem hierover tijdig heeft geïnformeerd en vanaf april 2010 heeft getracht hem extern te plaatsen door middel van inschakeling van een outplacementbureau, hetgeen heeft geresulteerd in een proefplaatsing extern.

Door omstandigheden die niet aan de werkgever te wijten zijn, heeft dit niet tot het gewenste resultaat geleid.

Aldus heeft de werkgever zich naar het oordeel van de Commissie voldoende ingespannen om A in- of extern te herplaatsen en heeft hij A in redelijkheid kunnen ontslaan op grond van opheffing van zijn betrekking.

Dientengevolge zal de Commissie het beroep ongegrond verklaren.

## 5. OORDEEL

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

Aldus gedaan te Utrecht op 7 november 2011 door prof. mr. L.C.J. Sprengers, voorzitter, mr. E.M.W.P. Hermans, mr. C.H. Kemp-Randewijk, drs. K.A. Kool en drs. P. Koppe, leden, in aanwezigheid van mr. R.M. de Bekker, secretaris.

prof. mr. L.C.J. Sprengers  
voorzitter

mr. R.M. de Bekker  
secretaris