



106301 - Beroep tegen ontslag wegens arbeidsongeschiktheid; PO

## SAMENVATTING

Gelet op de door het UWV aan de werkgever opgelegde loonsanctie van 52 weken kon een ontslag wegens arbeidsongeschiktheid niet eerder aan de orde zijn dan twee jaar en 52 weken na de eerste ziekte dag. Aan deze voorwaarde is voldaan.

Voorts is voldoende aannemelijk geworden dat herstel binnen een periode van zes maanden redelijkerwijs niet is te verwachten, alsook dat er binnen de organisatie van de werkgever voor de werknemer geen reële herplaatsingsmogelijkheden zijn. Hetgeen de werknemer daaromtrent heeft aangevoerd, namelijk dat zij op termijn weer werkzaamheden op de instelling kan verrichten, is te weinig concreet om te kunnen overtuigen. Aldus voldoet de ontslagbeslissing ook in zoverre aan de daaraan gestelde voorwaarden. De werkgever heeft voldoende re-integratie-inspanningen verricht.

Aldus heeft de werkgever in redelijkheid het dienstverband kunnen opzeggen wegens blijvende arbeidsongeschiktheid.

Beroep ongegrond.

## UITSPRAAK

in het geding tussen:

mevrouw A, wonende te F, appellante, hierna te noemen A  
gemachtigde: mevrouw mr. M.M. van Kralingen-Haanstra

en

het College van Bestuur van B, gevestigd te G, verweerder, hierna te noemen de werkgever  
gemachtigde: mevrouw mr. C.A.C.M. van der Veeke

## 1. VERLOOP VAN DE PROCEDURE

Bij beroepschrift van 3 juni 2014 heeft A beroep ingesteld tegen de beslissing van de werkgever van 25 april 2014 om het dienstverband met haar per 1 augustus 2014 op te zeggen wegens blijvende arbeidsongeschiktheid. A heeft haar beroepschrift in eerste instantie gestuurd naar de Commissie van Beroep voor het Katholiek Primair Onderwijs, die, nadat de werkgever daar niet meer bleek te zijn aangesloten, het beroep op 6 juni 2014 heeft doorgezonden aan deze Commissie.

Op 20 juni 2014 heeft A aanvullende stukken ingediend.

De werkgever heeft op 10 juli 2014 een verweerschrift ingediend.

De mondelinge behandeling van het beroep vond plaats op 8 oktober 2014 te Utrecht.

A verscheen in persoon, vergezeld door haar partner, en werd bijgestaan door haar gemachtigde. Namens de werkgever verschenen naast de gemachtigde de heer C, bestuurder, en mevrouw D, medewerker secretariaat.

Beide partijen hebben een pleitnotitie overgelegd.

## 2. DE FEITEN

A is sinds 1 augustus 2003 werkzaam bij (één van de rechtsvoorgangers van) B in een vast dienstverband met een volledige betrekkingsovername. Zij was laatstelijk werkzaam als intern begeleider op obs E te G. Op de arbeidsverhouding is van toepassing de cao po.

Op 11 april 2011 is A uitgevallen wegens ziekte. In januari 2012 is A gestart met re-integreren op haar eigen school. In april 2012 is de re-integratie op initiatief van A gestopt. In juni 2012 is het



re-integratietraject hervat op een andere school. Nadien heeft A tevens re-integratiewerkzaamheden verricht op nog drie andere scholen. A is gedurende het re-integratietraject begeleid door diverse personen/instanties.

Het UWV heeft in een deskundigenoordeel van 20 december 2012 geoordeeld dat de inspanningen van de werkgever wat betreft de re-integratie van A tot dan toe onvoldoende waren. In maart 2013 heeft het UWV de werkgever een loonsanctie van 52 weken opgelegd vanwege het verwijtbaar laat opstarten van een re-integratietraject spoor 2, dat wil zeggen een traject gericht op re-integratie buiten B.

In december 2013 is het re-integratietraject voor wat betreft de terugkeer in de eigen functie beëindigd.

Krachtens UWV-beschikking van 20 februari 2014 ontvangt A sinds 29 maart 2014 een loongerelateerde WGA-uitkering op basis van een arbeidsongeschiktheidspercentage van 51,75. Op 4 april 2014 heeft de werkgever A meegedeeld voornemens te zijn het dienstverband met haar per 1 augustus 2014 op te zeggen wegens blijvende arbeidsongeschiktheid. A heeft hiertegen bij schrijven van 24 april 2014 verweer gevoerd. Op 25 april 2014 heeft de werkgever zijn voornemen omgezet in een definitieve ontslagbeslissing. Bij brief van 20 mei 2014 heeft de werkgever nog een nadere inhoudelijke reactie gegeven op de zienswijze van A.

### 3. STANDPUNTEN VAN PARTIJEN

A stelt dat werkgever in het hele traject, van het begin van de re-integratie tot aan de ontslagbeslissing, het zorgvuldigheidsbeginsel grovelijk geschonden heeft en zich zodoende niet als goed werkgever gedragen heeft. Zo heeft de werkgever op veel momenten onjuiste en/of onduidelijke informatie verstrekt en heeft A geen goede begeleiding gekregen.

A is van meet af duidelijk gemaakt dat er voor haar geen toekomst was bij de werkgever. Door deze opstelling van de werkgever is A iedere kans op (volledig) herstel en terugkeer in het arbeidsproces ontnomen.

Blijkens de UWV-beschikking van 20 februari 2014 en de onderliggende rapportage was het UWV dat oordeel ook toegedaan en had het UWV de werkgever waarschijnlijk nogmaals een loonsanctie willen opleggen. Dat laatste is echter niet mogelijk.

Onzorgvuldig is verder dat de werkgever de zienswijze van A over het ontslagvoornemen niet heeft betrokken bij zijn definitieve beslissing en dat op de akte van ontslag een verkeerde functie vermeld staat.

De steeds terugkerende stress werd niet veroorzaakt door de inhoud van de werkzaamheden, maar door de gebrekkige organisatie daarvan. A stelt dat haar incasservermogen weliswaar geheel is verdwenen, maar met de juiste begeleiding valt niet uit te sluiten dat zij op termijn haar functie als intern begeleider weer zou kunnen vervullen of bijvoorbeeld taken zou kunnen uitvoeren op het vlak van remedial teaching, zoals zij ook tijdens de re-integratie heeft gedaan. Op dit moment valt echter niet concreet te zeggen of en op welk moment daar sprake van zal gaan zijn, aldus A.

De werkgever stelt daar tegenover dat hij zich altijd uitermate voor A heeft ingespannen. Weliswaar is een en ander niet altijd geheel volgens de regels verlopen, waarvoor de werkgever ook door het UWV is bestraft, maar dat wil niet zeggen dat er feitelijk onvoldoende gedaan is om A te laten re-integreren.

De passage uit de UWV-rapportage van 20 februari 2014 waarnaar A verwijst, betreft de weergave van wat zijzelf aan de arbeidsdeskundige heeft verteld. Dit is dus niet het oordeel van de arbeidsdeskundige, zodat de conclusie van A dat het UWV nogmaals een loonsanctie had willen opleggen, grond mist.

De stelling van A dat de werkgever (louter) heeft aangestuurd op ontslag, is niet juist. Integendeel, uitgangspunt is altijd geweest dat A in haar eigen functie terug zou keren.



De werkgever en A verschilden vaak van mening over de te nemen stappen. Uit hoofde van goed werkgeverschap is de werkgever dikwijls tegemoet gekomen aan de wensen van A. Het proces kan worden getypeerd als een soort permanente golfbeweging: inzetten, proberen en terugtrekken. A was van goede wil, maar telkens als er druk ontstond, ging het mis. Coaching en begeleiding konden dat niet verhelpen. A legde echter de verantwoordelijkheid voor het niet slagen van de re-integratie in haar eigen functie steeds bij anderen en dan met name bij de werkgever.

A is niet meer geschikt voor de functie van intern begeleider of die van leerkracht. Remedial teaching is geen aparte functie, maar is onderdeel van de taken van een leerkracht. Functies die A met haar restcapaciteit nog zou kunnen vervullen, zijn bij de werkgever niet voorhanden. Anders dan A stelt, heeft de werkgever kennis van genomen van de zienswijze van A en heeft hij deze ook betrokken bij de ontslagbeslissing. Dat de zienswijze van A kort na de meivakantie van een uitgebreidere reactie is voorzien, is gedaan vanuit het oogpunt van zorgvuldigheid, aldus de werkgever.

#### 4. OVERWEGINGEN VAN DE COMMISSIE

##### **De bevoegdheid en de ontvankelijkheid**

De instelling is aangesloten bij deze Commissie, zodat de Commissie bevoegd is van het beroep kennis te nemen.

Het beroep is gericht tegen één van de beslissingen, genoemd in artikel 60 Wet op het primair onderwijs en artikel 19 cao po, en is binnen de daartoe geldende termijn ingesteld, zodat het beroep ontvankelijk is.

##### **De ontslagbeslissing**

De Commissie stelt vast dat de werkgever de voorgeschreven voornemenprocedure op correcte wijze heeft gevolgd. Weliswaar wordt in de ontslagbeslissing slechts in zeer algemene termen verwezen naar de zienswijze van A over het voorgenomen ontslag, maar de Commissie acht A hierdoor, mede gelet op de nadere toelichting van de werkgever van 20 mei 2014, niet in haar belangen geschaad. Dit kan derhalve niet leiden tot gegrondheidverklaring van het beroep.

Ingevolge artikel 3.8 lid 5 juncto artikel 3.9 lid 1 cao po kan de werkgever onder voorwaarden de arbeidsovereenkomst opzeggen op grond van blijvende arbeidsongeschiktheid. Voorts bevat artikel 20 van de Regeling Ziekte en arbeidsongeschiktheid primair onderwijs (Zapo) een aantal bepalingen over ontslag op grond van arbeidsongeschiktheid. De belangrijkste voorwaarden waaraan een ontslag op grond van arbeidsongeschiktheid moet voldoen zijn: de arbeidsongeschiktheid moet ten minste twee jaar hebben geduurd (welke periode op grond van artikel 20 lid 4 Zapo in voorkomende gevallen wordt verlengd), herstel binnen een periode van zes maanden na de genoemde twee jaar is redelijkerwijs niet te verwachten en bij de werkgever zijn geen reële herplaatsingsmogelijkheden.

Vast staat dat A op 11 april 2011 is uitgevallen en dat zij sindsdien onafgebroken arbeidsongeschikt is geweest. In maart 2013 heeft het UWV de werkgever een loonsanctie van 52 weken opgelegd. Gelet op artikel 20 lid 4 aanhef en onder d Zapo kon zodoende een ontslag wegens arbeidsongeschiktheid niet eerder aan de orde zijn dan twee jaar en 52 weken na 11 april 2011. Aangezien de bestreden ontslagbeslissing dateert van 25 april 2014, is aan deze voorwaarde voldaan.

Voorts is de Commissie uit de UWV-beschikking van 20 februari 2014 en de daaraan ten grondslag liggende rapportage en de overige informatie die partijen in de processtukken en tijdens de zitting hebben verstrekt, voldoende aannemelijk geworden dat herstel binnen een



periode van zes maanden redelijkerwijs niet is te verwachten, alsook dat er binnen de organisatie van de werkgever voor A geen reële herplaatsingsmogelijkheden zijn. Hetgeen A daaromtrent heeft aangevoerd, namelijk dat niet uit te sluiten valt dat zij op termijn weer werkzaamheden op de instelling kan verrichten, acht de Commissie te weinig concreet om te kunnen overtuigen. Aldus voldoet de ontslagbeslissing ook in zoverre aan de daaraan gestelde voorwaarden.

De Commissie merkt wel op dat het (langdurige) re-integratieproces over het geheel genomen niet uitblinkt in helderheid en voortvarendheid. Van een werkgever mag verwacht worden dat hij in een dergelijk proces meer de regie in handen houdt dan hier het geval is geweest. Naar oordeel van de Commissie heeft de werkgever evenwel voldoende in het werk gesteld om A weer in haar eigen functie dan wel anderszins te laten terugkeren in de organisatie. A is in de gelegenheid gesteld om op verschillende plaatsen (te proberen) te re-integreren en heeft gedurende het traject diverse begeleiders gehad. Dat een en ander niet heeft geleid tot een blijvende terugkeer van A, is niet het gevolg van onvoldoende inspanningen door de werkgever.

Dit alles leidt tot de slotsom dat de werkgever in redelijkheid het dienstverband met A heeft kunnen opzeggen wegens blijvende arbeidsongeschiktheid, zodat de Commissie het beroep ongegrond zal verklaren.

## 5. OORDEEL

De Commissie verklaart het beroep ongegrond.

Aldus gedaan te Utrecht op 3 november 2014 door mr. L.C.J. Sprengers, voorzitter, drs. K.A. Kool, mr. K.P. Piena, mr. D.A.M. Schilperoord en mr. M.Th. van Wel, leden, in aanwezigheid van mr. J.J. van Beek, secretaris.

mr. L.C.J. Sprengers  
voorzitter

mr. J.J. van Beek  
secretaris