

Ontslag

1. Het ontstaan en loop van het geding

Bij beroepschrift met bijlagen van 2 juni 2009, ingekomen bij de commissie op 3 juni 2009, is door appellante beroep ingesteld tegen een besluit van verweerster van 28 april 2009, waarbij aan appellante op grond van artikel H-57, lid d, van de CAO BVE ontslag is verleend onder gelijktijdige herbenoeming in haar functie met een werktijdfactor van 0,2713.

Verweerster heeft op 17 juni 2009 een verweerschrift met bijlagen ingediend.

De behandeling van het beroep heeft plaatsgevonden ter zitting van de commissie te Eindhoven op 2 september 2009. Verschenen is appellante, bijgestaan door, verbonden aan de Stichting Univé Rechtshulp te, Verweerster heeft zich laten vertegenwoordigen door, Sectordirecteur en, Manager Stafdienst P&O, beiden werkzaam bij verweerster.

2. De feiten

2.1.1. Appellante is vanaf 1991 in dienst van het Regionaal Opleidingen Centrum, dan wel haar rechtsvoorganger(s). Zij was laatstelijk aangesteld in de functie van kaderdocent met een betrekkingssomvang van 1.000.

Op 10 augustus 2006 heeft appellante wegens ziekte haar werk volledig gestaakt. Na een periode van gedeeltelijke werkhervatting is appellante vanaf 25 maart 2008 weer volledig arbeidsongeschikt geworden.

Per 7 augustus 2008 is aan appellante door het UWV een volledige loongerelateerde WGA-uitkering ingevolge de WIA toegekend.

Met ingang van 18 augustus 2008 is appellante door de bedrijfsarts voor 10 uur per week arbeidsgeschikt verklaard en vervolgens met ingang van 14 oktober 2008 voor 5 uur per week en met ingang van 19 januari 2009 weer voor 10 uur per week.

Na een spreekuurcontact op 2 februari 2009 heeft de bedrijfsarts aan verweerster bericht dat appellante met ingang van 2 februari 2009 voor 10 uur per week arbeidsgeschikt is.

Daarbij geeft de bedrijfsarts aan dat er voor appellante geen aantoonbare medische beperkingen zijn voor het uitvoeren van haar eigen functie als docent. Voorgesteld wordt een geleidelijke uitbouw van het werk, iedere twee weken met twee uur; de ziekteverzuimperiode zal dan eindigen op 16 maart 2009.

Naar aanleiding van een voorstel van appellante van begin maart om de werkhervatting naar volledig werken geleidelijker te laten verlopen, is na overleg in het SMT aan haar meegedeeld dat de school zich wilde houden aan het werkhervattingsadvies van de bedrijfsarts. De geleidelijke werkhervatting is ook in het bijgestelde plan van aanpak WIA van 3 maart 2009 vastgelegd.

Na een herbeoordeling door het UWV in verband met het gedeeltelijk werken van appellante is de WIA-uitkering bij besluit van 31 maart 2009 herzien naar een arbeidsongeschiktheidspercentage van 70%.

2.1.2. Bij brief van 28 april 2009 heeft verweerster aan appellante haar besluit medegedeeld om het dienstverband op grond van artikel H-57, lid d van de CAO Bve, met ingang van 1 augustus 2009 te beëindigen onder gelijktijdige herbenoeming op grond van artikel H-59 van de CAO Bve in dezelfde functie met een werktijdfactor van 0,2713, overeenkomend met 10 uren per week.

Tegen dit besluit is het beroep van appellante gericht.

2.2. Appellante heeft, samengevat, in beroep aangevoerd dat zij ten onrechte door verweerster niet in de gelegenheid is gesteld haar werkzaamheden uit te breiden naar meer dan 10 uren per week. Daardoor is niet komen vast te staan of en in hoeverre een herstel mogelijk is. Zij meent dat in het kader van de re-integratie eerst moet worden bezien in hoeverre de werkzaamheden kunnen worden uitgebreid, waarna herbenoeming voor die betrekkingssomvang dient plaats te vinden. Zij wijst in dit verband op artikel 11 van de Ziekte- en arbeidsongeschiktheidsregeling Bve (ZAR Bve).

2.3. In verweer is door verweerster gesteld dat ontslag op grond van arbeidsongeschiktheid overeenkomstig de CAO en de ZAR Bve kon plaatsvinden, omdat appellante meer dan 24 maanden arbeidsongeschikt was geweest en geen volledig herstel binnen zes maanden te verwachten was, terwijl de sedert 2006 ingezette re-integratieactiviteiten tot niet meer dan

hervatting voor 10 uur per week hadden geleid. Verweerster beroept zich hiervoor op de WIA-beslissing van 31 maart 2009, waaruit het standpunt van UWV zou blijken dat de restvaliditeit van appellante beperkt is tot het verrichten van werk gedurende 10 uur per week. Met een herbenoeming voor 10 uur per week kon daarom worden volstaan.

3. De motivering

3.1. De commissie stelt vast dat niet in geschil is dat bij het onderhavige ontslag voldaan is aan de twee voorwaarden, die in artikel H-57 onder d. van de CAO Bve aan een ontslag wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid worden gesteld.

3.2. Ingevolge artikel H-59 van de CAO Bve dient een ontslag als het onderhavige gepaard te gaan met een herbenoeming van de werknemer in een betrekkingssomvang die overeenkomt met diens restvaliditeit. Doordat dit onlosmakelijk met elkaar verbonden is, leest de commissie dit artikel zo, dat een ontslag dat niet gepaard gaat met een herbenoeming voor de restvaliditeit in strijd met de CAO Bve en dus onregelmatig is.

3.3. In artikel 11 van de ZAR Bve is –onder meer- met betrekking tot de re-integratie van de zieke betrokkene de verplichting voor de werkgever opgenomen om zo tijdig mogelijk maatregelen te treffen dat deze in staat wordt gesteld de eigen of andere passende arbeid te verrichten.

3.4. Op grond van het advies van de bedrijfsarts van 2 februari 2009 moet ervan worden uitgegaan dat appellante vanaf die datum in staat was haar werkzaamheden –geleidelijk- uit te breiden. Ingevolge artikel 11 van de ZAR Bve had dit derhalve op korte termijn moeten plaatsvinden. Desondanks is appellante hiertoe door verweerster niet in de gelegenheid gesteld. De commissie is van oordeel dat de verantwoordelijkheid hiervoor bij verweerster ligt. Weliswaar heeft verweerster gesteld dat er aan de kant van appellante onwil bestond om hieraan mee te werken, doch dit strookt niet zonder meer met het door appellante gedane schriftelijke voorstel tot uitbreiding van het aantal werkuren, terwijl bovendien op 3 maart 2009 door werkgever en werknemer een Bijstelling van het plan van aanpak WIA is ondertekend, waarin wekelijkse uitbreiding met twee uur is afgesproken met als einddoel volledige arbeidsgeschiktheid. Ook in week 16 heeft appellante bij de sectordirecteur nog schriftelijk aangedrongen op meer werkuren. Verweerster had derhalve de plicht appellante onverwijld deze (geleidelijke) uitbreiding van werkzaamheden op te dragen, eventueel tegen bezwaren van appellante in. Indien appellante vervolgens die opgedragen werkzaamheden niet zou hebben verricht, stonden aan de werkgever de in artikel 15 van de ZAR Bve gereguleerde sancties ter beschikking.

3.5. De commissie volgt verweerster niet in haar opvatting dat uit de WIA-beslissing van 31 maart 2009, en het daaraan ten grondslag liggende rapport van de verzekeringsgeneeskundige, blijkt dat er met betrekking tot de re-integratie van appellante met 10 uur per week een eindpunt was bereikt. Uit de beschikbare stukken, afkomstig van het UWV, kan worden opgemaakt dat voor de WIA-beslissing slechts de feitelijke werksituatie op dat moment beslissend is geweest. De commissie acht het alleszins aannemelijk dat, indien appellante in de weken voor de WIA-herbeoordeling haar werkzaamheden daadwerkelijk zou hebben kunnen uitbreiden, het UWV in zijn beslissing daarbij ook zou hebben aangeknoopt. Onder de gegeven omstandigheden kan uit die beslissing daarom niet worden afgeleid dat de restvaliditeit van appellante op datum ontslag niet meer dan 10 uur was, dan wel had kunnen zijn; onzekerheid hierover moet voor rekening en risico van verweerster komen, nu zij ten onrechte en in strijd met het plan van aanpak appellante niet in de gelegenheid heeft gesteld daadwerkelijk te laten zien dat zij tot meer dan 10 uur werken per week in staat was.

3.6. Aangezien naar het oordeel van de commissie verweerster tekort geschoten is in haar verplichting appellante, na 2 februari 2009, in de periode tot het ontslag meer werkzaamheden dan voor 10 uur per week op te dragen, kan niet worden gezegd dat de restvaliditeit, als bedoeld in artikel H-59 van de CAO Bve, bij het ontslag per 1 augustus 2009 op juiste wijze is bepaald op 10 uur per week. Door feitelijk niet tot uitbreiding over te gaan heeft verweerster appellante de mogelijkheid ontnomen waar te maken dat zij op korte termijn in staat was tot meer dan 10 uur werken. Zoals hiervoor reeds aangegeven, mag onzekerheid over de uitkomst van een geleidelijke werkuitbreiding niet in het nadeel van appellante

werken. Het besluit tot ontslag met herbenoeming voor 10 uur per week is derhalve in strijd met een voorschrift van de CAO Bve.

Naar het oordeel van de commissie zal verweerster alsnog overeenkomstig het plan van aanpak tot geleidelijke uitbreiding van de weektaak van appellante in het eigen werk als docente moeten overgaan, waarna na verloop van enkele maanden medisch kan worden vastgesteld of, en zo ja in welke omvang, er van duurzame hervatting door appellante sprake is.

3.7. Op bovenstaande gronden zal de commissie het beroep gegrond verklaren.

4. De beslissing

De Commissie van Beroep:

verklaart het beroep gegrond.

Deze beslissing is gegeven te Eindhoven op 2 september 2009 door mr. A.A.M. Mollee, voorzitter, mr.dr. B.J. van der Net, mr. H.P.H. van Griensven, mr. L.P. Bosma en G. Deijs, leden, in tegenwoordigheid van J.J.C.B van Ierland, secretaris.