

Ontslag

1. Ontstaan en loop van het geding

Bij beroepschrift, bij de commissie ingekomen op 4 juli 2011, is appellant in beroep gekomen tegen het hem door verweerster aangezegde ontslag. Appellant heeft bij zijn beroepschrift producties in het geding gebracht. Van verweerster is een verweerschrift ontvangen. Bij brief van 28 oktober 2011 heeft appellant nadere producties in het geding doen brengen.

Op 4 november 2011 is de zaak ter zitting van de commissie te Eindhoven mondeling behandeld. Appellant was, met zijn gemachtigde, aanwezig. Namens verweerster is verschenen de heer, voorzitter van het college van bestuur.

2. De feiten

Appellant is in 2008, vanuit een vaste betrekking elders, als leraar in dienst gekomen bij verweerster met een betrekkingsomvang van 0,9224. Zijn functie is vanaf het begin van de dienstbetrekking in het risicodragend deel van de formatie (rddf) geplaatst, laatstelijk per 1 augustus 2010.

Op 19 januari 2011 is er een gesprek met appellant geweest. In het gesprek heeft verweerster appellant medegedeeld dat het nagenoeg zeker was dat per 1 augustus 2011 de rddf-plaatsing voor alle personeelsleden geëffectueerd zou moeten worden, zodat het arbeidscontract met appellant zou eindigen op 31 juli 2011. Op 23 mei 2011 heeft weer een gesprek plaatsgevonden. In dit gesprek is het ontslag van appellant aan de orde gesteld en is aan appellant een ongedateerde brief meegegeven, waarin appellant werd medegedeeld dat hij, met inachtneming van een opzegtermijn, per 1 augustus 2011 werd ontslagen op grond van artikel 3.8 lid 3 (opheffing van de betrekking) van de CAO PO, met als reden dat er onvoldoende middelen beschikbaar waren om de betrekking te handhaven.

3. De motivering

De onderhavige opzegging betreft de opzegging van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd op grond van opheffing van de betrekking, als bedoeld in artikel 3.8, lid 3 van de CAO PO.

De formaliteiten die bij een dergelijk ontslag in acht genomen dienen te worden, zijn geregeld in artikel 3.18 van de CAO PO. Volgens dit artikel dient de werkgever, voordat hij tot opzegging als de onderhavige overgaat, een voornemen tot een ontslagbesluit per aangetekende brief aan de werknemer ter kennis te brengen, die in de gelegenheid moet worden gesteld binnen drie weken na verzending van het voornemen zijn zienswijze mondeling danwel schriftelijk kenbaar te maken, waarbij de werknemer zich kan laten bijstaan door een raadsman of een raadvrouw. Voorts dient de werkgever ingevolge lid 2 van deze CAO-bepaling een verslag te maken van een mondeling verstrekte zienswijze dat vervolgens ter beoordeling aan de werknemer moet worden voorgelegd, die onverwijld schriftelijk en gemotiveerd meedeelt of hij al dan niet met het verslag kan instemmen.

Deze in artikel 3.18 van de CAO PO genoemde formaliteiten dienen ter bescherming van de belangen van de werknemer, in casu appellant, die zich dan ook in dit geding bij de commissie erop beroept, dat deze formaliteiten niet zijn vervuld.

Het gegeven dat, zoals verweerster stelt, er in januari 2011 een gesprek over het aanstaande ontslag is geweest, brengt nog niet mee dat aan de formaliteiten van artikel 3.18 van de CAO PO is voldaan. Het voornemen is immers niet per

aangetekende brief aan de werknemer ter kennis gebracht, appellant is niet geweest op de mogelijkheid om binnen drie weken na het voornemen zijn zienswijze mondeling danwel schriftelijk kenbaar te maken en ook is hij er niet op geweest dat hij zich daarbij kan laten bijstaan van een raadsman of een raadvrouw. Voorts is niet gebleken dat is voldaan aan de in lid 2 van artikel 3.18 van de CAO PO neergelegde verplichting om een schriftelijk verslag van het gesprek van 19 januari 2011 ter beoordeling aan appellant toe te sturen. Niet is immers komen vast te staan dat het terzake opgemaakte gespreksverslag eerder dan in het kader van de onderhavige procedure aan de werknemer ter kennis is gebracht.

De commissie is van oordeel dat van een voornemenprocedure als bedoeld in artikel 3.18 van de CAO PO geen sprake is geweest. Dat betekent dat het ontslag zodanig in strijd is met de bepalingen die ter bescherming van de werknemer in de CAO PO zijn opgenomen, dat het ontslag niet in stand kan blijven. Het beroep is daarom gegrond.

4. De beslissing

De commissie:

verklaart het beroep gegrond.

Deze beslissing is gegeven te Eindhoven op 4 november 2011 door mr. H.P.H. van Griensven, voorzitter, mr. A.A.M. Mollee en mr. G.M.J. Prick, leden, in tegenwoordigheid van G.H. Gerritsen, secretaris.