

Ontslag

1. Ontstaan en loop van het geding

Bij beroepschrift van 30 mei 2014, ingekomen bij de commissie op 23 juni 2014 is appellante in beroep gekomen tegen de beslissing van verweerster van 13 mei 2014, waarbij appellante per 1 september 2014 is ontslagen, primair op grond van plichtsverzuim als bedoeld in de artikelen 9.a.5 en 9.a.7 CAO VO (thans artikel 10.a.5 en 10.a.7), subsidiair op grond van gewichtige omstandigheden als bedoeld in artikel 9.a.lid 9 CAO VO (thans artikel 10.a, lid 9).

Verweerster heeft op 27 augustus 2014 een verweerschrift ingediend onder overlegging van een aantal producties

Op de zitting van de commissie van 10 oktober 2014 te Eindhoven is appellante niet verschenen en is de zaak aangehouden om de reden van afwezigheid van appellante te onderzoeken. Gebleken is dat de doorzending naar appellante van de datumbepaling en het verweerschrift is gestagneerd in verband met haar vertrek uit de echtelijke woning.

Vervolgens heeft de mondelinge behandeling van de zaak plaatsgevonden ter zitting van de commissie te Eindhoven op 4 december 2014. Vanwege de gewijzigde samenstelling van de commissie is de zaak op 4 december volledig opnieuw behandeld.

Verschenen zijn bij die gelegenheid appellante en voor verweerster, voorzitter Centrale Directie van hetcollege te en de heer, teamleider in dienst van verweerster, vergezeld van verweersters gemachtigde.

2. De feiten

Appellante is in dienst van verweerster als leraar sinds 1 januari 2005, blijkens de akte van benoeming van 6 oktober 2006 voor onbepaalde tijd met een werktijdfactor van 0,6000.

In 2012 heeft zich een arbeidsconflict tussen partijen voorgedaan rond het schoolkamp van een Havo-2 klas van de locatie ".....", waar appellante werkzaam was. Naar aanleiding daarvan heeft verweerster ontbinding van de arbeidsovereenkomst verzocht, welk verzoek bij beschikking van de Rechtbank, sector kanton, locatievan 17 december 2012 is afgewezen. De kantonrechter achtte geen dringende reden voor ontbinding aanwezig en evenmin een zodanig onherstelbare vertrouwensbreuk dat deswege zou moeten worden ontbonden. De kantonrechter heeft daarbij uitdrukkelijk overwogen dat verweerster geen kritiek van betekenis had op het functioneren van appellante als docent, dat appellante uitdrukkelijk werkhervatting nastreefde en dat zij in overleg tot herplaatsing op een andere locatie bereid was (r.o. 6 van de beschikking).

Vervolgens is vanaf januari 2013 overleg gevoerd tussen partijen over werkhervatting, welk overleg een zeer stroef verloop heeft gekend.

De gang van zaken rond de werkhervatting heeft ertoe geleid dat appellante zich op 26 augustus 2013 heeft ziek gemeld. Na verloop van tijd is door de bedrijfsarts geconstateerd dat geen sprake (meer) was van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte doch dat sprake was van een arbeidsconflict dat moest worden opgelost. Mediation werd daartoe aanbevolen.

In januari 2014 is met instemming van beide partijen mediation gestart, maar de mediator heeft reeds na enkele weken zijn opdracht teruggegeven. Vervolgens is appellante nogmaals in opdracht van verweerster op 17 maart 2014 door de

bedrijfsarts gezien. Deze concludeerde opnieuw dat geen sprake was van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte, maar van een arbeidsconflict. De bedrijfsarts adviseerde verweerster opnieuw om met appellante in gesprek te gaan en/of mediation te beproeven.

Daarop heeft verweerster bij brief van 16 april 2014 haar voornemen tot ontslag en de motivering daarvan aan appellante kenbaar gemaakt, waarna op 13 mei 2014 het bestreden besluit is genomen.

3. Het beroep

Appellante is van oordeel dat van plichtsverzuim geen sprake is. Appellante heeft ter zitting aangegeven dat zij begin 2014 inderdaad zich met een eenmanszaak bij de Kamer van Koophandel heeft laten inschrijven, maar dat het haar bedoeling was de werkzaamheden voor de eenmanszaak te verrichten naast de werkzaamheden uit de deeltijdaanstelling van 0,600 fte bij verweerster. De eenmanszaak heeft zij inderdaad niet bij verweerster gemeld, maar feitelijk zijn er nauwelijks werkzaamheden verricht. De aanstelling bij '.....' heeft zij aangenomen, omdat er bij gebreke aan loonbetalingen door verweerster en haar scheiding een financiële nood ontstond. Zij wenst echter haar vaste aanstelling bij verweerster te behouden en heeft zich ook altijd beschikbaar gehouden voor verweerster.

De communicatie met verweerster is haars inziens vooral moeizaam verlopen omdat zij zich niet aan de indruk kon onttrekken dat verweerster vanaf januari 2013 druk doende was een dossier tegen haar op te bouwen. De situatie was voor haar in die periode bovendien problematisch door trieste familieomstandigheden. Zij heeft uitdrukkelijk zich bereid verklaard aan mediation mee te werken, maar heeft na het afbreken van de mediation in februari 2014 door de mediator niet meer van verweerster vernomen tot het ontslagbesluit van 13 mei 2014. Appellante is nog immer van oordeel dat het conflict kan en moet worden opgelost, waarbij mediation een van de mogelijkheden is.

4. Het verweer

Verweerster voert aan dat zij zich zeer heeft ingespannen om appellante te herplaatsen. Dat werd bemoeilijkt door de opstelling van appellante omdat zij met haar advocaat claimde dat zij recht had op terugkeer in haar werkzaamheden op de locatie ".....". Vervolgens was communicatie niet goed mogelijk omdat appellante op talloze uitnodigingen niet reageerde.

De mediation is door de aangezochte mediator niet aangevangen omdat appellante daaraan geen medewerking gaf. Verweerster verwijt appellante voorts dat zij zich sinds 3 februari 2014 bij de Kamer van Koophandel heeft ingeschreven met een eenmanszaak en kennelijk nevenwerkzaamheden verricht welke zij niet heeft opgegeven aan verweerster. In het verweerschrift wordt nog aanvullend gesteld dat appellante bij haar beroep geen belang heeft omdat zij inmiddels een aanstelling heeft als leraar bij 'de Ambelt'.

5. De beoordeling

Appellante heeft tijdig beroep ingesteld. Het feit dat appellante, die bij verweerster een deeltijdaanstelling heeft, ingeschreven staat bij de Kamer van Koophandel met een eenmanszaak en dat zij een deeltijdaanstelling heeft bij een andere school impliceert niet dat appellante geen belang meer zou hebben bij haar beroep tegen het ontslag door verweerster.

Appellante is dus ontvankelijk in haar beroep.

Weliswaar kan gesteld worden dat appellante haar eenmanszaak bij verweerster had moeten melden, echter het achterwege laten van de melding kan in het onderhavige geval niet als plichtsverzuim geduid worden. Daarbij heeft de commissie oog voor het feit dat appellante bij verweerster slechts een deeltijdaanstelling had van 0,600 fte waardoor er naar algemene maatstaven voldoende tijd was voor nevenactiviteiten zonder dat deze interfereren met haar onderwijstaak. Enige frictie is door verweerster ook niet gesteld. Ook het feit dat appellante een aanstelling bij een andere werkgever heeft aanvaard, leidt niet tot de conclusie dat appellante zich aan plichtsverzuim heeft schuldig gemaakt, nu verweerster nimmer gebruik heeft gemaakt van appellantes beschikbaarheid voor werkzaamheden en appellante dus geen verzuim heeft gepleegd jegens op haar rustende verplichtingen. Ten onrechte heeft verweerster dan ook het gestelde plichtsverzuim ten grondslag gelegd aan het ontslagbesluit.

Uit het over en weer gestelde en de door partijen overgelegde stukken is de commissie genoegzaam gebleken dat de communicatie vanaf begin 2013 tussen partijen buitengewoon moeizaam is geweest. Dat is aanvankelijk niet in het minst veroorzaakt door de opstelling van appellante, ingegeven door de onjuiste interpretatie door haar en haar advocaat van de overwegingen van de kantonrechter in zijn ontbindingsbeschikking.

Door verweerster is gesteld, dat de moeizame communicatie is te wijten aan de verwijtbare weigering door appellante om met verweerster te communiceren en dat appellante heeft geweigerd in overleg te treden met verweerster. Appellante heeft dit uitdrukkelijk en gemotiveerde betwist en door verweerster is de gestelde verwijtbaarheid onvoldoende aangetoond of aannemelijk gemaakt. Uit de door verweerster zelf overgelegde overzichten van de contacten tussen partijen en de ter zitting door de heer Hengstman gegeven toelichting blijkt dat weliswaar vaak niet is gereageerd in de door verweerster gewenste zin, maar dat er wel is gereageerd. Verder is het de commissie ter zitting gebleken dat de beëindiging van de mediation-poging in februari ten onrechte door verweerster aan appellante wordt verweten, nu appellante haar medewerking heeft verleend aan de mediation maar deze mediation niet van de grond gekomen is door de weigering van een derde.

Op initiatief van verweerster is appellante nog op 17 maart 2014 door de bedrijfsarts onderzocht, die vervolgens aan verweerster opnieuw mediation heeft geadviseerd. Verweerster heeft daarna geen contact met appellante gezocht anders dan met het schriftelijk voornemen van 16 april 2014 en het bestreden ontslagbesluit.

Niet gesteld of gebleken is dat appellante overigens als leraar ongeschikt is voor haar functie en dat daarin een gewichtige reden zou zijn gelegen als bedoeld in artikel 9.a.9 van de CAO VO(oud).

Ook verweerster heeft kennelijk tot in februari 2014 gemeend dat de situatie oplosbaar was. Sindsdien is voor zover de commissie heeft kunnen constateren niets gebeurd dat redelijkerwijs verweerster tot een andere conclusie kon en mocht brengen.

Naar het oordeel van de commissie is dan ook door verweerster onvoldoende aangetoond dat sprake is van een zodanige verstoring van de verhoudingen, dat die redelijkerwijs geacht moet worden met het oog op de belangen van verweerster en van het onderwijs de mogelijkheid van voortzetting van het dienstverband uit te sluiten.

6. De beslissing

De commissie voornoemd verklaart het beroep van appellante gegrond.

Deze beslissing is gegeven te Eindhoven op 4 december 2014 door mr. A. Schellart, voorzitter, mr. L.A.S. Boersen, mr. L.P. Bosma, leden, in tegenwoordigheid van G.H. Gerritsen, secretaris.