



Beroep tegen ontslag gegrond. Termijnoverschrijding versoonlybaar. Appellant heeft aangevoerd dat hij vanwege de detachering bij een andere school en de communicatie door verweerster hierover in de beroepstermijn, er vanuit mocht gaan dat het dienstverband mogelijk zou worden voortgezet. Daarnaast is het de commissie ter zitting gebleken dat verweerster het wenselijk acht dat het beroep wordt behandeld. De Commissie van Beroep acht de termijnoverschrijding aldus versoonlybaar en zal appellant derhalve in zijn beroepschrift ontvangen. Met betrekking tot het verleende ontslag is de Commissie van oordeel, dat de terugloop van het aantal leerlingen en de daling van het deelnemerspercentage met als gevolg een tekort op de personele begroting, voor het bestuur van verweerster in dit geval grond oplevert om tot ontslag van appellant.

De Commissie van Beroep voor het Protestants- Christelijk Basis-, Speciaal- en Voortgezet Speciaal Onderwijs

heeft de navolgende beslissing gegeven

in de zaak van:

B*, appellant,

tegen

de Stichting *, verweerster,
gemachtigde: mr. B.T. Brouwer.

1. De procedure

1.1. Appellant heeft bij beroepschrift van 25 juni 2012, ingekomen bij de Commissie van Beroep op 28 juni 2012, beroep ingesteld tegen een besluit van verweerster van 14 mei 2012, waarbij hem met ingang van 1 augustus 2012 ontslag is verleend. Bij brief van 6 juli 2012 met bijlagen heeft appellant zijn beroepschrift aangevuld.

Namens verweerster is een verweerschrift met bijlagen d.d. 24 augustus 2012 ingediend.

1.2. Het beroep is ter zitting van de Commissie d.d. 5 september 2012 behandeld. Hierbij zijn verschenen: appellant, de gemachtigde van verweerster, alsmede de heer H., lid van het College van

Bestuur, en mevrouw M., directeur van de school. Appellant en verweerster hebben pleitnotities voorgelezen.

2. De feiten

2.1. Appellant, geboren op 8 juli 1963, is sinds 1 december 2008 bij verweerster in dienst als time-out medewerker bij SBO *

2.2. Bij besluit van 16 juni 2011 is appellant met ingang van 1 augustus 2011 voor het schooljaar 2010/2011 in het risicodragend deel van de formatie (rddf) geplaatst.

Bij besluit van 14 mei 2012 is aan appellant ontslag verleend met ingang van 1 augustus 2012 op grond van gewichtige omstandigheden, zoals bedoeld in artikel 3.8, lid 7, van de CAO PO.

3. De standpunten van partijen

3.1. Appellant heeft, naar hij mededeelt, het beroep buiten de termijn ingediend omdat hij op grond van de detachering bij een andere scholengemeenschap in juni 2012 en een gesprek op 22 juni 2012 in de veronderstelling was dat er mogelijkheden waren het dienstverband in welke vorm dan ook te continueren.

Appellant kan zich niet verenigen met het bestreden besluit en heeft daartoe – kort samengevat- het volgende aangevoerd.

- Appellant is in het schooljaar 2010-2011 in het rddf geplaatst. Deze mededeling is mondeling gedaan en appellant heeft uitsluitend voor ontvangst van de schriftelijke bevestiging getekend. Er is toen geen mededeling gedaan over beëindiging van het dienstverband per 1 augustus 2012.
- Verweerster heeft naar de mening van appellant het afgelopen jaar aan geen enkele inspanningsverplichting voldaan, zoals bedoeld in de CAO PO en opgenomen in de brief van verweerster van juni 2011 'verplichtingen werkgever en werknemer bij rddf plaatsing'. Op grond van vage toezeggingen en geruststellende opmerkingen van het bestuur en de directeur werd de indruk gewekt dat verweerster actief naar een oplossing zocht en dat er mogelijkheden waren het dienstverband voort te zetten.
- Appellant is van mening dat hij de afgelopen periode van voldoende toegevoegde waarde is geweest voor verweerster en dat zijn functie van essentieel belang is bij de begeleiding van de leerlingen, ook in de toekomst.
- Scholing en outplacement is pas zeer recent aan appellant aangeboden. Overigens is appellant voldoende gekwalificeerd om de functie te vervullen.
- De functie van time-out medewerker is blijven bestaan en wordt nu door een andere medewerker uitgevoerd, van wie appellant grotendeels de begeleiding heeft gedaan.

3.2. Verweerster voert verweer en brengt onder meer het volgende naar voren.

Het ontslagbesluit is op 14 mei 2012 per aangetekend schrijven naar appelland gestuurd. De beroepstermijn verliep derhalve op 25 juni 2012. Verweester heeft zich aanvankelijk op het standpunt gesteld dat het beroep van appelland niet ontvankelijk dient te worden verklaard, maar ter zitting heeft de heer M. namens het College van Bestuur aangegeven dat verweester gevoelsmatig van mening is dat de commissie het beroep inhoudelijk zou moeten behandelen.

In de brief van 16 juni 2011 is de dreiging opgenomen dat appelland per 1 augustus 2012 kan worden ontslagen. Appelland had tegen dit rddf-besluit bezwaar in kunnen dienen.

Verweester weerspreekt dat de functie van time-out medewerker nog bestaat binnen de formatie. De meeste van zijn taken zijn verdeeld onder de groepsleerkrachten en in het uiterste geval wordt hiervoor een onderwijsassistent ingezet. De onderwijsassistente waar appelland op doelt, voert inderdaad alleen time-out taken uit, maar zij valt in een andere categorie op de afvloeiingslijst en heeft bovendien meer dienstjaren als appelland. Het functioneren van appelland staat op zichzelf niet ter discussie. Zijn functie is opgeheven vanwege terugloop van het aantal leerlingen en het deelnemerspercentage bij de school daalt. Het tekort op de personele begroting bedraagt over het schooljaar 2012-2013

€ 274.283,-. Verweester hanteert een ontslagbeleid als bedoeld in artikel 10.4 van de CAO PO en heeft in 2006 de afvloeiingscriteria vastgelegd. Daarbij hanteert verweester een rddf sleutel. Deze geeft de berekening weer van het totaal aan kosten per functiecategorie in verband met de gewenste formatie. Naar rato van de minutenwals (hoeveel tijd per leerling voor welke ondersteuning) zijn de keuzes gemaakt.

Appelland staat als een na onderste op de afvloeiingslijst binnen de categorie onderwijsondersteunend personeel met behandeltaken. Onderaan op de lijst staat een orthopedagoog. Deze functie is echter niet uitwisselbaar met de functie van time-out medewerker. Er is weliswaar nog een orthopedagoog, maar deze kan niet alleen de vereiste werkzaamheden voor de school verrichten. De taken van de orthopedagoog kunnen ook niet door andere personeelsleden worden overgenomen. Om die reden is besloten tot aanwijzing van appelland voor ontslag.

Verweester weerspreekt dat zij niet aan haar inspanningsverplichtingen heeft voldaan. In eerste instantie is een dringend beroep gedaan op alle schoolbesturen binnen het samenwerkingsverband om appelland daar te plaatsen. Helaas heeft dit slechts een detachingsplaats voor beperkte tijd opgeleverd. Verweester sluit niet uit dat onvoldoende met appelland is gecommuniceerd dat de scholen geen plaatsingsmogelijkheden hadden. Voorts heeft verweester scholing en outplacement aangeboden. In het kader van het outplacementtraject is bovendien toegezegd dat verweester de kosten voor een ECV-traject (erkenning van verworven competities) wil dragen. Verweester wijst erop dat appelland zelf ook verplicht is inspanningen te verrichten, zoals het indienen van verzoeken voor scholing en training.

4. De beoordeling

4.1. Ontvankelijkheid

4.1.1. Ingevolge artikel 12.1 leden 1 en 3 van de CAO PO kan tegen een ontslagbesluit beroep worden ingesteld binnen zes weken nadat het besluit aan de werknemer is medegedeeld.

4.1.2. Naar het oordeel van de Commissie is een beroepschrift bij verzending per post tijdig ingediend indien het voor het einde van de termijn ter post is bezorgd.

4.1.3. Nu uit de poststempel van de enveloppe behorend bij het door appellant ingediende beroepschrift blijkt dat hij zijn beroepschrift pas op 27 juni 2012 ter post heeft bezorgd, heeft hij niet binnen de daartoe gestelde termijn beroep tegen het bestreden besluit ingesteld.

4.1.4 Ingevolge artikel 3 van het Huishoudelijk Reglement van de Commissie laat zij niet-ontvankelijkverklaring achterwege, indien het beroepschrift weliswaar na de gestelde termijn is ingediend maar appellant aantoont, dat hij beroep heeft ingesteld, zo spoedig als dit redelijkerwijs verlangd kon worden.

4.1.5. Appellant heeft aangevoerd dat hij vanwege de detachering bij een andere school en de communicatie door verweester hierover in de beroepstermijn, er vanuit mocht gaan dat het dienstverband mogelijk zou worden voortgezet. Daarnaast is het de commissie ter zitting gebleken dat verweester het wenselijk acht dat het beroep wordt behandeld. De Commissie van Beroep acht de termijnoverschrijding aldus verschoonbaar en zal appellant derhalve in zijn beroepschrift ontvangen.

4.2. Beoordeling van de hoofdzaak

4.2.1. Aangezien de plaatsing van appellant in het rddf inmiddels onherroepelijk is geworden dient de Commissie bij haar beoordeling van het ontslagbesluit van de rechtmatigheid van de rddf-plaatsing uit te gaan.

4.2.2. Het bestuur heeft aan de beslissing ten grondslag gelegd artikel 3.8 lid 7, gewichtige omstandigheden, maar het gaat hier gaat kennelijk om een ontslag wegens opheffing van de betrekking, ingevolge lid 3.

4.2.3. Met betrekking tot het verleende ontslag is de Commissie van oordeel, dat de terugloop van het aantal leerlingen en de daling van het deelnemerspercentage met als gevolg een tekort op de personele begroting, voor het bestuur van verweester in dit geval grond oplevert om tot ontslag van appellant uit deze functie te kunnen besluiten op grond van artikel 3.8 lid 7 (lees: lid 3) van de CAO PO. Appellant heeft er nog op gewezen, dat hij langer time-out werkzaamheden heeft verricht dan degene, die nu wel nog in een andere functie met deze taken is belast, hetgeen hem heeft verbaasd, maar ter zitting heeft verweester voldoende toegelicht dat deze persoon in de betreffende afvloeiingscategorie in totaal een langere diensttijd bij het onderwijs heeft dan appellant, hetgeen meebrengt dat appellant bij de ontslagverlening terecht als eerste voor afvloeiing in aanmerking is gebracht.

4.2.4. De Commissie overweegt voorts, dat verweerster de inspanningsverplichting heeft om na te gaan of het appellant andere werkzaamheden kan aanbieden. In dit opzicht is niet gebleken dat het bestuur bij de beëindiging van het dienstverband van appellant onzorgvuldig ten opzichte van appellant heeft gehandeld. Verweerster heeft de vacature gemeld bij de schoolbesturen binnen het samenwerkingsverband en scholing en een outplacementtraject aangeboden. Dat de communicatie hierover niet optimaal is geweest, doet daar niet aan af. De commissie overweegt in dit verband dat appellant zelf ook een inspanningsverplichting en verantwoordelijkheid heeft, hetgeen ook staat vermeld in de brief van juni 2011 (verplichtingen werkgever en werknemer bij rddf plaatsing), die appellant ook heeft ontvangen.

4.2.5. Gelet op het voorgaande, zal het bestreden besluit gehandhaafd worden en het daartegen gerichte beroep ongegrond verklaard worden.

5. De beslissing

De Commissie van Beroep:

- verklaart het beroep tegen het besluit van 14 mei 2012 van het bestuur van Stichting * ongegrond.

Deze beslissing is gegeven door mr. C. de Groot, voorzitter, mrs. A.J.M. Breedveld- van Beeck Calkoen, J. Donner, A. Postma en W.A. Zwijnenburg, leden.

De beslissing is getekend door de voorzitter en de griffier, mr. R.T. Steinvooort-de Groot.

De uitslag van het beroep is bij brief van 14 september 2012 in verkorte vorm aan partijen medegedeeld, terwijl deze beslissing aan partijen is verzonden op 26 september 2012.