

Ontslag oalt-leerkracht

1. **Ontstaan en loop van het geding**

Bij schrijven van 29 april 2004 deelt verweerster aan verzoeker mede, dat het bestuur van verweerster besloten heeft verzoeker (docent oalt) te ontslaan per 1 augustus 2004.

Bij beroepschrift ingekomen 7 mei 2004 is verzoeker in beroep gekomen tegen dit ontslagbesluit.

Bij schrijven van 8 juni 2004 zendt verweerster haar verweerschrift in.

De mondelinge behandeling heeft plaatsgevonden te Eindhoven op 25 juni 2004.

Op de zitting zijn verschenen: verweerster in de persoon van, bijgestaan door haar gemachtigde.

Verzoeker heeft laten weten niet ter zitting te zullen verschijnen.

2. **Het oordeel van de Commissie**

Verzoeker is van mening dat verweerster zich in onvoldoende mate heeft ingespannen om de werkzaamheden op een andere wijze gefinancierd te krijgen, dan wel verzoeker buiten het OALT werkzaamheden aan te bieden.

Verweerster heeft het volgende verweer gevoerd.

In het kader van diens verplichtingen als gevolg van de RDDF-plaatsing van verzoeker op 26 juni 2003 heeft het bestuur zich ingespannen om werkloosheid van verzoeker te voorkomen. Het bestuur heeft ten behoeve van verzoeker, in samenspraak met verzoeker, eerst onderzocht of er binnen het kader van diens bestuursaanstelling een andere, passende, functie voorhanden was, met

inachtneming van het huidige functiebouwwerk van het bestuur, en de bij verzoeker behorende

competenties en in bezit zijnde diploma's. Dit onderzoek bleek moeizaam te gaan omdat verzoeker

vanaf 1 augustus 2003 regelmatig ziekteverlof genoot: van 18 september 2003 tot en met 30

september 2003; van 27 november 2003 tot en met 9 december 2003; van 19 januari 2004 tot heden.

Het onderzoek diende plaats te hebben tijdens de (acht) contactmomenten tussen verzoeker en de

bedrijfsarts en de (elf) reïntegratiegesprekken tussen verzoeker en de coördinator OALT van het

bestuur, de heer Verzoeker is op 15 januari 2004 aangemeld voor een outplacementtraject bij

Onderwijs te Den Bosch, welk reïntegratiebedrijf verzoeker thans nog steeds begeleidt. Het bestuur

heeft verzoeker regelmatig op vacatures gewezen. Alle inspanningen die het bestuur heeft gedaan ten

behoefte van verzoeker heeft het bestuur nog met verzoeker besproken op 7 april 2004, in welk

gesprek

eveneens de redenen van het voorgenomen ontslag van verzoeker per 1 augustus 2004 zijn

besproken, en welk gesprek schriftelijk aan verzoeker is bevestigd middels het verslag hiervan. Het

bestuur is derhalve van mening dat zij voldoende heeft gedaan om werkloosheid van verzoeker te

voorkomen. Het bestuur heeft bovendien op grond van artikel 3 lid 3 onder e. van het BZA de

mogelijkheid om de dienstbetrekking met appelland op grond van gewichtige redenen te beëindigen nu

dit verband houdt met opheffing van de betrekking.

Ten aanzien van de beroepsgrond dat de Stichting zich in onvoldoende mate heeft ingespannen om

de werkzaamheden van verzoeker op andere wijze gefinancierd te krijgen, dan wel hem buiten het

OALT werkzaamheden aan te bieden, heeft de Stichting toereikend verweer gevoerd, zoals hiervoor

aangegeven. Ook in zoverre is het beroep ongegrond.

De Commissie zal de ontslaggrond thans aan een nadere beschouwing onderwerpen. Verzoeker is ontslagen wegens opheffing van de betrekking en tevens op grond van "artikel 3 lid 3 onder e van het BZA".

Met dit laatste wordt bedoeld artikel 3 van het Besluit ziekte en arbeidsongeschiktheid voor

onderwijspersoneel primair en voortgezet onderwijs (BZA), luidende dit artikel als volgt:

1. De betrokkene die wegens ziekte geheel of gedeeltelijk verhinderd is zijn arbeid te verrichten, geniet van rechtswege geheel of gedeeltelijk verlof.

2. Onder zijn arbeid wordt verstaan de functie van betrokkene, dan wel het samenstel van zijn werkzaamheden en de voorwaarden waaronder die verricht worden.

3. Tijdens het geheel of gedeeltelijk verlof wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid wordt de betrekking van de betrokkene geacht naar aard en omvang ongewijzigd te blijven, zulks onverminderd:

e. de mogelijkheid van beëindiging van de dienstbetrekking op grond van gewichtige redenen, waaronder de mogelijkheid om het dienstverband te doen beëindigen in verband met de opheffing van de betrekking.

In het kader van een afvloeiingsontslag betekent dit dat ook tijdens ziekte een zodanig ontslag kan plaatsvinden namelijk op grond van gewichtige redenen.

Het vorenstaande is zo geregeld omdat artikel 7:670 Burgerlijk Wetboek een ontslagverbod tijdens ziekte inhoudt. Dit artikel bepaalt dat de werkgever niet kan opzeggen gedurende de tijd dat de werknemer ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte tenzij de ongeschiktheid a. ten minste twee jaren heeft geduurd. Hiervan kan worden afgeweken bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan. Hieronder zou ook het BZA kunnen vallen. Echter het BZA is een besluit ter uitvoering van onder meer (bepalingen van) de Wet op het Primair Onderwijs. Die wet bevat in titel II, afdeling I "Regelen voor het openbaar onderwijs, tevens voorwaarden voor bekostiging van het bijzonder onderwijs". Op het niet naleven van bekostigingsvoorwaarden staat de sanctie van geheel of gedeeltelijk inhouden van de bekostiging. Op grond daarvan is het BZA voor het openbaar onderwijs een rechtstreeks verbindende regeling en voor het bijzonder onderwijs een voorwaarde voor bekostiging. In casu kan het BZA niet als een regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan ten aanzien van het bijzonder onderwijs aangemerkt worden. Derhalve biedt artikel 3 lid 3 onder e. van het BZA geen grondslag om van het in het BW geregelde opzegverbod af te wijken.

Voorts kan ook geen beroep gedaan worden op art. 670b lid 2 BW, waarin geregeld is dat opzegging tijdens ziekte wel mogelijk is indien de opzegging geschiedt wegens beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming of van het onderdeel van de onderneming, waarin de werknemer uitsluitend of in hoofdzaak werkzaam is. In dit geval is geen onderneming (school) of onderdeel daarvan opgeheven. Dus het opzeggingsverbod blijft gelden.

Gewezen dient te worden op het bepaalde in artikel 7:677, lid 5, BW: de werknemer kan gedurende twee maanden na opzegging van de arbeidsovereenkomst een beroep te doen op de vernietigingsgrond.

Verzoeker heeft niet binnen twee maanden na de opzegging dit beroep door kennisgeving aan de werknemer gedaan.

In zoverre is het beroep eveneens ongegrond

3. De beslissing

De Commissie voornoemd,

rechtdoende:

verklaart het beroep ongegrond.

Deze beslissing is gegeven te Eindhoven op 25 juni 2004 door mr. A.F.M. Schrickx, voorzitter, mr G.M.J. Prick, C.B.M. Evers, mr. drs. W.G.A.M. Veugelers en drs C.P.J. Hoornick, leden, in tegenwoordigheid van mr H.P.G. van Eupen, secretaris.