



**COMMISSIE VAN BEROEP VOOR HET CHRISTELIJK BASIS-, SPECIAAL- EN  
VOORTGEZET SPECIAAL ONDERWIJS**

**Ontslag op grond van gewichtige redenen. Het beroep van appellante is ongegrond.**

**UITSPRAAK**

**CvB.PO.2013.210 – U.2014.008**

heeft de navolgende beslissing gegeven

in de zaak van:

\*, appellante,  
gemachtigde: mr. F.E.R.M. Lathouwers,

tegen

\*, te Z, verweerster,  
gemachtigde: mr.drs. A.M. Hoekstra-Borzymowska.

1. Het procesverloop

1.1. Appellante heeft bij beroepschrift van 21 november 2013 beroep ingesteld tegen het besluit van verweerster van 15 oktober 2013, waarbij het dienstverband van appellante is opgezegd met ingang van 1 november 2013. Bij brief van 18 december 2013 heeft appellante de gronden van haar beroep aangevuld. Namens verweerster is een verweerschrift d.d. 20 januari 2014 ingediend.

1.2. Het beroep is ter zitting van de Commissie d.d. 12 februari 2014 behandeld. Hierbij zijn verschenen: appellante met haar gemachtigde, de gemachtigde van verweerster, alsmede de heer S., voorzitter van het College van Bestuur, en mevrouw A., beleidsadviseur P&O. Zowel de gemachtigde van appellante als die van verweerster heeft pleitnotities voorgedragen.

2. De feiten

2.1. Appellante verricht sinds 25 mei 2009 invalwerkzaamheden als leraar bij verweerster. In maart 2013 is appellante per 14 november 2012 voor onbepaalde tijd als leraar benoemd voor een werktijdfactor van 0,1475.

2.2. Partijen zij vervolgens met elkaar in overleg gegaan over de beschikbaarheid van appellante tot aan het einde van het schooljaar 2012-2013. Partijen hebben in dit verband afgesproken dat appellante zich zowel op woensdagen als op vrijdagen beschikbaar zal stellen om invalwerk te verrichten. Daarbij heeft verweerster toegezegd ernaar te streven om appellante een volle werkdag van tevoren op de hoogte te stellen van de mogelijkheid om te worden ingezet. Ten slotte is appellante ermee akkoord gegaan dat indien het verweerster niet lukt om appellante een bepaalde week van werk te voorzien, appellante de daarop volgende week gedurende een hele dag zal worden ingezet. Deze afspraken zijn neergelegd in een brief van 23 mei 2013.

2.3. In deze brief van 23 mei 2013 heeft verweerster voorts te kennen gegeven ernaar te streven om appellante in het schooljaar 2013-2014 op een vaste ochtend op een woensdag of een vrijdag in te zetten. Appellante is verzocht kenbaar te maken of zij zich daarvoor op woensdag of vrijdag beschikbaar stelt.

2.4. Bij email van 5 juni 2013 heeft appellante verweerster als volgt bericht:

“Onlangs heb ik een brief van Akorda ontvangen waarin gevraagd wordt om met u afspraken te maken voor het komend schooljaar.

Volgend schooljaar ben ik op de woensdag beschikbaar voor \*.

Mijn voorkeur gaat uit naar een vaste plek in een formatie op één van de scholen. Wanneer dit het geval is, zal ik mijn zoon aanmelden bij de kinderopvang behorende bij die school.

Wanneer ik flexibel zal worden ingezet, is dit voor mij alleen mogelijk wanneer ik moet invallen op één van de scholen in S. en wanneer ik dit uiterlijk de maandag van tevoren voor 20.00 uur weet. Ik vind het niet goed om mijn zoon van kinderopvang naar kinderopvang te brengen, daarom kies ik ervoor om hem naar één van zijn opa's en oma's in S. te brengen.”

2.5. Bij email van 20 juni 2013 laat de beleidsadviseur P&O aan appellante weten dat verweerster voor haar in het schooljaar 2013-2014 een vaste plek op vrijdagmorgen heeft gevonden op Kindcentrum “W.” in groep 1/2.

2.6. Bij email van 25 juni 2013 heeft appellante aan verweerster laten weten dat zij, zoals zij eerder heeft vermeld, in het schooljaar 2013-2014 niet beschikbaar is voor \* op vrijdag, omdat zij die dag elders werkzaam is. Wel is zij beschikbaar voor een vaste plek op maandagmorgen, dinsdagmorgen en woensdagmorgen. Zij laat weten dat zij met haar andere werkgever zal trachten de dagen te ruilen.

2.7. Bij email van 2 juli 2013 heeft appellante aan verweerster bericht dat het omruilen van de werkdagen niet is gelukt. Zij wijst het aanbod voor een vaste plek af. Zij laat weten dat zij voor het schooljaar 2013-2014 op de woensdag beschikbaar blijft voor invalwerk.

2.8. Bij brief van 16 juli 2013 heeft verweerster appellante haar voornemen tot ontslag aan appellante kenbaar gemaakt. Bij brief van 3 september 2013 heeft appellante haar zienswijze op het

ontslagvoornemen naar voren gebracht. Bij besluit van 15 oktober 2013 heeft verweester haar ontslagvoornemen in een definitief besluit omgezet.

### 3. Het bestreden besluit

In het bestreden besluit van 15 oktober 2013 staat onder meer het volgende vermeld:

(...) U heeft verder de keus gemaakt om zich voor het schooljaar 2013/2014 op woensdag beschikbaar te stellen. Op grond van de CAO PO dient u vanwege uw werktijdsfactor 2 dagdelen per 1 dag beschikbaar te zijn voor werk. Zoals bekend heeft de woensdag voor de invalkrachten feitelijk slechts één dagdeel - de ochtend. Uw keuze om zich op woensdag beschikbaar te stellen voor werk heeft uw inzetbaarheid nog meer beperkt nu u slechts op de ochtend zou kunnen worden geplaatst.

Verder heeft u zich op maandag- en dinsdagochtend beschikbaar gesteld voor een vaste benoeming. Zoals reeds aangegeven in de brief van 23 mei jl. wil \*, wat betreft het schooljaar 2013/2014, graag streven naar een vaste ochtend maar wel op een woensdag of op een vrijdag. Voor een benoeming op een andere dag kwam u, om formatieve redenen, hoe dan ook niet in aanmerking. Dat was u hoe dan ook vanaf mei jl. bekend. \* heeft laten weten dat het zich tot het uiterst in zou spannen om voor u een vaste plek op woensdag of op vrijdag te vinden. Uiteindelijk bleek dat haalbaar te zijn. Nadat u daarover door \* bent bericht bleek echter dat u in het schooljaar 2013/2014 op vrijdagen elders bent ingeroosterd. Om die reden heeft u de vaste aanstelling bij \* op een vrijdagochtend geweigerd.

Uw inzetbaarheid op de woensdagen blijft heel beperkt nu er ondertussen sprake is van een nieuw gegeven. Op 23 mei jl. hebben \* en u met elkaar overeenstemming bereikt over de voorwaarden waaronder u zou worden ingezet. \* heeft toen al aanzienlijke concessies gedaan, nu zij ingestemd heeft met het feit dat u om tijdige berichtgeving omtrent het invallen verzocht (...). Verder werd afgesproken dat indien het \* niet lukt om u in een bepaalde week van werk te voorzien, u gedurende het schooljaar 2012/2013 mogelijk de daarop volgende week gedurende een hele dag zou worden ingezet.

Op 5 juni jl. gaf u echter aan dat u alleen flexibel kan worden ingezet wanneer u op één van de scholen in S. invalt en wanneer u dit uiterlijk de maandag van tevoren voor 20.00 uur weet. (...) De beperking rondom de locatie is nieuw. \* heeft in totaal 17 scholen, waarvan slechts 5 in S.. Dat maakt dat u op slechts 1/3e van de scholen inzetbaar bent. Bovendien bent u feitelijk inzetbaar gedurende 1 dagdeel per week en u bent slechts inzetbaar indien dit op maandag vóór 20.00 wordt doorgegeven. Ook deze laatste voorwaarde is uiterst belemmerend nu invalwerkzaamheden juist door het onverwachte karakter worden gekenmerkt (bijv. vervanging bij ziekte e.d.). De redenen van deze beperkte inzetbaarheid, hoewel begrijpelijk nu u een klein kind heeft, komen volledig voor uw eigen rekening en risico.

Tot slot wordt opgemerkt dat in de tijden van leerlingencrimp van al onze leerkrachten wordt verwacht dat zij zich uiterst flexibel opstellen wat betreft de inzetbaarheid en plaatsing in de formatie. (...)

Uw inzetbaarheid blijkt echter zo beperkt dat van \* in redelijkheid niet mag worden verwacht om u in dienst te houden. (...) Om die reden zult u worden ontslagen. (...)

#### 4. De standpunten van partijen

4.1. Appellante stelt, samengevat weergegeven, dat verweester in strijd heeft gehandeld met de bepalingen van de CAO PO. Bij het nemen van de ontslagbesluit heeft verweester niet alle voorgeschreven procedurele vereisten in acht genomen. Appellante betwist voorts dat zij nauwelijks inzetbaar is. Met betrekking tot het schooljaar 2013-2014 heeft zij aangegeven beschikbaar te zijn voor een vaste plek op maandagochtend, dinsdagochtend en woensdagochtend. De aangeboden vaste plek op de vrijdagochtend kon zij niet accepteren in verband met werkverplichtingen elders. In haar email van 5 juni 2013 heeft appellante dan ook aangegeven te kiezen voor flexibel werken. Afgezien van het vorenstaande is ook de gehanteerde opzegtermijn bij de ontslagbeslissing onjuist.

4.2. Met betrekking tot dit flexibel werken heeft appellante ter zitting naar voren gebracht dat zij in haar email van 5 juni 2013 een aantal voorstellen heeft gedaan. Verweester heeft deze voorstellen ten onrechte als voorwaarden opgevat.

4.3. Verweester heeft zich op het standpunt gesteld dat zij bij het nemen van het ontslagbesluit heeft gehandeld overeenkomstig de bepalingen van de CAO PO. Verweester betwist dat zij in dit verband formele dan wel procedurele eisen heeft geschonden. Verweester heeft voorts naar voren gebracht dat zij na de benoeming van appellante in vaste dienst heeft getracht haar in het schooljaar 2013-2014 niet langer in te zetten als invalkracht maar als een vaste kracht op een vaste dag in de week op een vaste school. Appellante is een vaste plek aangeboden op de vrijdagochtend. Dat aanbod heeft appellante afgewezen. Op de woensdag heeft verweester geen vaste plek voor appellante. De door appellante gemaakte keuze voor de woensdag brengt dan ook met zich dat zij terugvalt op het werk in de invalpool. Het feit dat appellante er voor gekozen heeft haar kind te laten opvangen door familie zodat zij niet flexibel kan reageren als er werkzaamheden in de invalpool beschikbaar komen, heeft tot gevolg dat appellante in de praktijk feitelijk niet inzetbaar is voor het verrichten van deze werkzaamheden. Feitelijk is appellante nauwelijks inzetbaar. Het vorenstaande brengt mee dat de beëindiging van de arbeidsovereenkomst de enige oplossing kan bieden vanuit een situatie dat appellante bij herhaling geen invulling heeft willen geven aan haar inzetbaarheid.

## 5. Beoordeling van het geschil

5.1. Verweerster heeft het bestreden besluit gebaseerd op artikel 3.8, aanhef en onder 7 van de CAO PO. Ingevolge dit artikel kan opzegging van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd door de werkgever plaatsvinden op grond van andere met name genoemde gewichtige omstandigheden die redelijkerwijs geacht moeten worden, met het oog op de belangen van de instelling en van het onderwijs, de mogelijkheid van voortzetting van de arbeidsovereenkomst uit te sluiten.

5.2. Hoewel verweerster pas voor het eerst in het besluit van 15 oktober 2013 uitdrukkelijk kenbaar heeft gemaakt dat het ontslag is gebaseerd op artikel 3.8, aanhef en onder 7 van de CAO PO, is appellante hierdoor naar het oordeel van de Commissie niet in haar mogelijkheid om verweer te voeren tegen het ontslag geschaad. In het voornemen tot ontslag zijn de redenen voor ontslag namelijk genoegzaam uiteen gezet. Appellante heeft daar blijkens de door haar ingediende zienswijze adequaat op kunnen reageren.

5.3. Appellante heeft betoogd dat verweerster na ontvangst van haar zienswijze te lang heeft gewacht met het nemen van het definitieve ontslagbesluit. De Commissie volgt appellante hierin niet. De Commissie stelt vast dat appellante haar zienswijze kort na afloop van de zomervakantie heeft ingediend, te weten op 3 september 2013. De tijd die verweerster heeft genomen om tot een weloverwogen definitieve ontslagbeslissing van 15 oktober 2013 te komen, acht de Commissie niet onredelijk lang.

5.4. De Commissie ziet zich vervolgens voor de vraag gesteld of verweerster tot opzegging van het dienstverband van appellante op grond van artikel 3.8, aanhef en onder 7, van de CAO PO heeft kunnen besluiten.

5.5. De Commissie stelt vast dat partijen afspraken hebben gemaakt over de inzetbaarheid van appellante als invalkracht tot aan het einde van het schooljaar 2012-2013. Deze afspraken zijn neergelegd in een email van 23 mei 2013. Voor wat betreft het schooljaar 2013-2014, waarvoor nog geen afspraken waren gemaakt, heeft verweerster vervolgens gestreefd naar een verbetering van de invulling van de vaste aanstelling. Tussen partijen is vervolgens discussie ontstaan over hoeveel dagdelen appellante zich per week beschikbaar dient te stellen.

5.6. Ingevolge artikel 2.4 van de CAO dient appellante twee dagdelen op één dag beschikbaar te zijn voor haar werk als leraar, nu zij een deeltijdbetrekking met een werktijdfactor van 0,1475 heeft. In haar email van 5 juni 2013 heeft appellante op verzoek van verweerster te kennen gegeven de woensdag beschikbaar te zijn voor verweerster. Verweerster heeft in dit verband naar voren gebracht dat de woensdag slechts 1 dagdeel omvat. Volgens verweerster had appellante dan ook moeten begrijpen dat de beschikbaarheid voor 2 dagdelen zich niet kan beperken tot uitsluitend de woensdagochtend. In haar brief van 23 mei 2013 heeft verweerster bedoeld aan te geven dat

appellante haar voorkeur kon uitspreken welke van de twee dagen (woensdag of vrijdag) zij vast ingezet zou worden. Appellante diende zich volgens verweerster echter wel op 2 dagdelen beschikbaar te houden. Appellante houdt evenwel vast aan de stelling dat zij voor de woensdag heeft gekozen en daarmee voldoet aan de beschikbaarheidsbepaling uit de CAO PO.

5.7. De Commissie overweegt dat er voor verweerster op zichzelf geen verplichting bestond om appellante, die is aangesteld als invalkracht, in het schooljaar 2013-2014 als vaste kracht in te zetten op een vaste dag in de week op een vaste school. Niettemin heeft verweerster getracht om voor appellante een dergelijke vaste plek te vinden. Uit de stukken blijkt dat appellante het aanbod van verweerster voor een vaste plek op de vrijdagochtend niet heeft aanvaard, omdat zij op die dag al andere werkverplichtingen had. Voor verweerster waren er geen andere mogelijkheden om appellante een vaste plek op een andere dag aan te bieden. Daarmee is het niet gelukt om appellante voor het schooljaar 2013-2014 een vaste plek te geven. Dit betekent dat zij voor dat schooljaar opnieuw zou worden ingezet vanuit de invalpool.

5.8. Voor zover appellante ingezet zou worden als invalkracht hadden partijen nog geen afspraken met elkaar gemaakt. In haar email van 5 juni 2013 heeft appellante een aantal voorwaarden gesteld voor het geval zij in het schooljaar 2013-2014 vanuit de invalpool ingezet zou worden. Deze staan omschreven in overweging 2.4. Ter zitting heeft appellante verklaard dat voormelde email als voorstel opgevat dient te worden. De Commissie ziet geen aanknopingspunten om appellante hierin te volgen, gelet op de ondubbelzinnige wijze waarop zij haar email heeft geformuleerd voor wat betreft de daarin door haar duidelijk gestelde beperkte inzetbaarheid. Ook overigens is niet gebleken dat louter sprake was van een voorstel. Appellante heeft er bijvoorbeeld naar aanleiding van het voornemen ook niet op gewezen dat hier slechts sprake was van een voorstel harerzijds, waarover nog te overleggen was. Gelet hierop heeft verweerster de email van appellante van 5 juni 2013 terecht opgevat als eisen van de kant van appellante. Naar het oordeel van de Commissie zijn de door appellante gestelde voorwaarden in strijd met het karakter van invalwerk. Invalwerk kenmerkt zich immers juist doordat men op het laatste moment kan worden opgeroepen en flexibel op de scholen van verweerster kan worden ingezet.

5.9. Afgezien van de vraag of verweerster van appellante mocht verlangen om zich ook als invalkracht naast de woensdag op de vrijdag beschikbaar te houden, heeft verweerster kunnen concluderen dat appellante, gezien de door haar gestelde voorwaarden in haar email van 5 juni 2013, feitelijk niet of nauwelijks inzetbaar is, waardoor geen reële mogelijkheid voor verweerster meer bestond om appellante verder nog in te schakelen. Naar het oordeel van de Commissie levert dit voldoende basis op om de arbeidsovereenkomst op te zeggen op grond van artikel 3.8, aanhef en onder 7 van de CAO PO.

5.10. Appellante is van mening dat verweerster geen juiste opzegtermijn in acht heeft genomen. De Commissie stelt vast dat verweerster bij brief van 15 oktober 2013 heeft opgezegd tegen 1 november 2013. Nu de arbeidsovereenkomst tussen appellante en verweerster langer dan twaalf maanden

doch korter dan 5 jaar heeft geduurd, heeft verweerster ten onrechte een opzegtermijn van twee weken in acht genomen. Dit had op grond van artikel 3.12, eerste lid, onder c, van de CAO PO tenminste twee maanden moeten zijn. Dat appellante reeds sinds 16 juli 2013 bekend is met het ontslagvoornemen, waarop zijdens verweerster nog is geweest, maakt het voorgaande niet anders. De ingangsdatum van het ontslag dient evenwel gewijzigd te worden in 1 januari 2014.

5.11. Gelet op het voorgaande zal de Commissie het beroep van appellante ongegrond verklaren, met dien verstande dat het ontslag eerst met ingang van 1 januari 2014 kan ingaan.

## 6. Beslissing

De Commissie van Beroep:

- verklaart het beroep tegen het ontslagbesluit van 15 oktober 2013 ongegrond, met dien verstande dat het ontslag in plaats van met ingang van 1 november 2013 ingaat met ingang van 1 januari 2014.

Deze beslissing is gegeven door de Commissie van Beroep in de samenstelling mr. C. de Groot, voorzitter, mrs. A.J.M. Breedveld- van Beeck Calkoen, J. Donner, A. Postma en T. Vis, leden, in bijzijn van mr. L.F.A. Bos, griffier. De uitslag van het beroep is bij brief van 20 februari 2014 in verkorte vorm aan partijen medegedeeld, terwijl deze beslissing aan partijen is verzonden op 13 maart 2014.

(w.g. mr. C. de Groot, voorzitter)

(w.g. mr. L.F.A. Bos, griffier)

Voor afschrift,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'L.F.A. Bos', with a horizontal line underneath.

Mr. L.F.A. Bos, griffier