

Onderzoeksrapport

Arbeidsrecht op De Nassau

Een onderzoek naar de juridische handelswijze die De Nassau dient te volgen bij disfunctioneren van werknemers.

In opdracht van:



Datum:	27 mei 2011
Auteur:	Sandra Hasselt
Studentnummer:	2024872
Periode:	7 februari – 27 mei 2011
Afstudeerorganisatie:	De Nassau
Plaats:	Breda
Afstudeermentor:	De heer R. Kotylak
Afstudeerdocent:	Mevrouw mr. N. Vermijs

Onderzoeksrapport

Arbeidsrecht op De Nassau

Een onderzoek naar de juridische handelswijze die De Nassau dient te volgen bij disfunctioneren van werknemers.

In opdracht van:

De Nassau



Datum:	27 mei 2011
Auteur:	Sandra Hasselt
Studentnummer:	2024872
Periode:	7 februari – 27 mei 2011
Afstudeerorganisatie:	De Nassau
Plaats:	Breda
Afstudeermentor:	De heer R. Kotylak
Afstudeerdocent:	Mevrouw mr. N. Vermijs

Voorwoord

Voor u ligt mijn onderzoeksrapport waarmee ik hoop af te studeren aan de Juridische Hogeschool Avans-Fontys.

Van februari tot en met mei 2011 heb ik in opdracht van De Nassau onderzoek gedaan naar de juridische handelswijze die De Nassau dient te volgen bij disfunctioneren van werknemers. Ik hoop dat dit rapport De Nassau daadwerkelijk inzicht geeft in de te volgen juridische handelswijze bij disfunctioneren van werknemers.

Het verrichten van onderzoek was niet altijd gemakkelijk. Ik wil daarom ook iedereen bedanken die mij heeft geholpen bij het opstellen van dit rapport.

Allereerst bedank ik mijn afstudeermentor, de heer Kotylak, voor de mogelijkheid die hij mij heeft gegeven dit onderzoek te verrichten en voor alle hulp die ik heb gekregen bij het verrichten van het onderzoek. Daarnaast bedank ik mijn afstudeerdocente, mevrouw Vermijs, voor het beantwoorden van mijn vragen en de hulp die ik kreeg wanneer ik moeite had met het formuleren van bepaalde zaken.

Sandra Hasselt

Breda, mei 2011

Inhoudsopgave

Lijst met afkortingen	6
Samenvatting	7
Hoofdstuk 1 Inleiding	8
§ 1.1 De Nassau	8
§ 1.2 Aanleiding	8
§ 1.3 Probleembeschrijving	9
§ 1.4 Doelstelling	9
§ 1.5 Centrale vraagstelling	9
§ 1.6 Doelgroep	10
§ 1.7 Methoden van onderzoek.....	10
§ 1.8 Leeswijzer	10
Hoofdstuk 2 De arbeidsovereenkomst.....	11
§ 2.1 De arbeidsovereenkomst	11
§ 2.1.1 Het element arbeid	11
§ 2.1.2 Het element loon	11
§ 2.1.3 het element in dienst van.....	11
§ 2.2 Overeenkomst van opdracht/overeenkomst tot aanneming van werk. 12	
§ 2.3 Rechtsvermoedens	12
§ 2.4 Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd of bepaalde tijd.....	12
§ 2.5 Proeftijd.....	13
Hoofdstuk 3 Beëindiging van de arbeidsovereenkomst.....	14
§ 3.1 Beëindiging van rechtswege	14
§ 3.2 Opzegging	15
§ 3.2.1 Ontslagvergunning UWV WERKbedrijf	15
§ 3.2.2 Opzegverboden.....	15
§ 3.2.3 Opzegtermijnen	16
§ 3.2.4 Kennelijk onredelijke opzegging	16
§ 3.3 Beëindiging tijdens proeftijd	17
§ 3.4 Ontslag op staande voet	17

§ 3.4.1 Objectief dringende reden	17
§ 3.4.2 Subjectief dringende reden.....	18
§ 3.4.3 Mededeling van de reden	18
§ 3.4.4 Onverwijldheid	18
§ 3.4.5 Gevolgen van het ontbreken van de dringende reden	19
§ 3.5 Beëindiging met wederzijds goedvinden	19
§ 3.6 Ontbinding door de kantonrechter	20
Hoofdstuk 4 Beëindiging van een arbeidsovereenkomst in het voortgezet onderwijs	21
§ 4.1 De Collectieve Arbeidsovereenkomst voor het voortgezet onderwijs..	21
§ 4.1.1 Openbaar onderwijs / Bijzonder onderwijs.....	21
§ 4.2 Opzegging	22
§ 4.3 Opzeggingsgronden.....	23
§ 4.3.1 Plichtsverzuim	23
§ 4.3.2 Onbekwaamheid of ongeschiktheid van de werknemer voor de door hem uitgeoefende functie	25
§ 4.3.3 Het geraken in een toestand van blijvende ongeschiktheid op grond van ziekten en gebreken	25
§ 4.4 Commissie van Beroep	26
§ 4.5 Ontbinding door de kantonrechter	27
Hoofdstuk 5 Disfunctioneren van een werknemer	28
§ 5.1 Het begrip disfunctioneren	28
§ 5.2 Einde arbeidsovereenkomst door disfunctioneren	28
§ 5.3 Disfunctioneren door ziekte / arbeidsongeschiktheid.....	30
§ 5.3.1 De eerste twee jaren van arbeidsongeschiktheid	30
§ 5.3.2 Sancties	31
§ 5.3.3 Arbeidsongeschiktheid na twee jaren	32
§ 5.3.4 Veelvuldig ziekteverzuim	34
§ 5.6 Disfunctioneren als gevolg van alcohol- of drugsgebruik.....	34
§ 5.7 Disfunctioneren door privéactiviteiten onder werktijd.....	35
Hoofdstuk 6 Wangedrag van de werknemer.....	36
§ 6.1 Wangedrag	36

§ 6.2 Fraude/diefstal	36
§ 6.3 Veroordeling.....	37
§ 6.4 Seksuele intimidatie	38
§ 6.5 Privéactiviteiten buiten werktijd	40
§ 6.6 Relatie met leerling	41
Hoofdstuk 7 Conclusies en aanbevelingen	43
§ 7.1 Deelvraag 1: Wat is een arbeidsovereenkomst?	43
§ 7.2 Deelvraag 2: Welke mogelijkheden bestaan er om een arbeidsovereenkomst te beëindigen?.....	43
§ 7.3 Deelvraag 3: Wat is de beëindigingssystematiek van een arbeidsovereenkomst in het Voortgezet Onderwijs?	45
§ 7.4 Deelvraag 4: Wanneer kan disfunctioneren van een werknemer leiden tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst?	45
§ 7.5 Deelvraag 5: Kan wangedrag van een werknemer leiden tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst?	48
§ 7.6 Aanbevelingen	49
Hoofdstuk 8 Evaluatie	50
Literatuurlijst	51

Bijlagen

Lijst met Afkortingen

Art.	Artikel
AWGB	Algemene Wet Gelijke Behandeling
BBA	Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen
BZA	Besluit ziekte en arbeidsongeschiktheid voor onderwijs- personeel primair en voorgezet onderwijs
BW	Burgerlijk Wetboek
CAO	collectieve arbeidsovereenkomst
CWI	Centrum voor Werk en Inkomen
IVA	Inkomensvoorziening volledige arbeidsongeschikten
jo.	Juncto
Rv	Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering
UWV	Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen
Wet CAO	Wet op de Collectieve Arbeidsovereenkomst
WGA	Regeling Werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten
WGBL	Wet Gelijke behandeling op grond van Leeftijd bij arbeid
WIA	Wet Werk en inkomen naar arbeidsvermogen
WVO	Wet op het Voortgezet Onderwijs
Zavo	Ziekte- en arbeidsongeschiktheidsregeling voortgezet onderwijs

Samenvatting

Dit onderzoeksrapport gaat over de handelswijze die De Nassau dient te volgen bij disfunctioneren van werknemers en welke gevallen van disfunctioneren kunnen leiden tot beëindiging van een arbeidsovereenkomst.

Er zijn verschillende mogelijkheden om een arbeidsovereenkomst met een werknemer te beëindigen. Een arbeidsovereenkomst kan beëindigd worden door beëindiging van rechtswege waarbij geen opzegging door partijen is vereist, door opzegging, door beëindiging tijdens proeftijd, door ontslag op staande voet, door beëindiging met wederzijds goedvinden als werkgever en werknemer beiden instemmen met de beëindiging en door ontbinding door de kantonrechter.

In het voortgezet onderwijs wijkt de procedure voor beëindiging van een arbeidsovereenkomst af van de reguliere beëindigingssystematiek. Zo is er in het onderwijs geen ontslagvergunning vereist. De Nassau kan de arbeidsovereenkomst, na een voornemen tot opzegging aan de werknemer kenbaar gemaakt te hebben, gewoon opzeggen. De werknemer kan hiertegen beroep aantekenen bij de Commissie van Beroep die het ontslag gegrond of ongegrond kan verklaren of de werknemer kan een procedure bij de kantonrechter starten waarbij de werknemer stelt dat het ontslag kennelijk onredelijk is. Naast opzegging kan De Nassau de arbeidsovereenkomst ook beëindigen door bij de kantonrechter om ontbinding te verzoeken door een verzoekschrift in te dienen bij de griffie van de kantonrechter. De Nassau dient wel aan te kunnen tonen dat de werknemer onvoldoende functioneert, er herhaaldelijk op het disfunctioneren is gewezen en dat de werknemer voldoende gelegenheid is geboden om het functioneren te verbeteren.

Van disfunctioneren is sprake als de werknemer zijn werkzaamheden niet of in onvoldoende mate uitvoert. Dit kan de werknemer niet altijd verweten worden.

Arbeidsongeschiktheid is ook een vorm van disfunctioneren. Voordat een arbeidsovereenkomst beëindigd kan worden op grond van arbeidsongeschiktheid dient echter aan verschillende voorwaarden te worden voldaan, omdat er sprake is van een opzegverbod bij ziekte. Een werknemer kan pas na twee jaar arbeidsongeschiktheid ontslagen worden.

Ook alcohol- en drugsgebruik kunnen leiden tot disfunctioneren van een werknemer. Privéactiviteiten tijdens werktijd kunnen ook leiden tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst indien deze activiteiten onredelijke kosten voor De Nassau meebrengen of onredelijk veel arbeidstijd in beslag nemen.

Bij wangedrag is er sprake van een verwijtbare vorm van disfunctioneren.

Wangedrag kan reden zijn voor een ontslag op staande voet, ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens een dringende reden of opzegging op grond van plichtsverzuim. Zo kan fraude of diefstal leiden tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Veroordeling van een strafbaar feit kan ook een reden zijn voor beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Verdenking van een strafbaar feit is echter niet voldoende om een arbeidsovereenkomst met een werknemer te beëindigen.

Indien een werknemer zich schuldig maakt aan seksuele intimidatie kan ook de behoefte ontstaan de arbeidsovereenkomst met die werknemer te beëindigen.

Zelfs gedragingen buiten werktijd kunnen leiden tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Een relatie tussen een werknemer en een leerling kan ook leiden tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst, maar een relatie met een oud-leerling hoeft weer geen geldige reden te zijn voor beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Hoofdstuk 1 Inleiding

§ 1.1 De Nassau

Dit onderzoek is uitgevoerd in opdracht van De Nassau, een middelbare school in Breda voor mavo, havo en vwo. Aan het hoofd van elke afdeling staat een afdelingsdirecteur die verantwoordelijk is voor de dagelijkse leiding. Daarnaast heeft elke afdeling een coördinator die de leerlingbegeleiding aanstuurt. Aan De Nassau zijn ruim honderd docenten en vijfendertig onderwijsondersteunende personeelsleden verbonden.

De Nassau heeft ongeveer vijftienhonderd leerlingen die verdeeld zijn over twee gebouwen. De mavo is gehuisvest in de locatie aan de Paul Krugerlaan, havo en vwo zijn gehuisvest in de locatie aan De la Reijweg.

De onderzoeksopdracht is uitgevoerd op de locatie aan de De la Reijweg.

De Nassau heeft een christelijke grondslag en kent de verenigingsvorm. Op deze beide punten onderscheidt zij zich van andere scholen voor voortgezet onderwijs in Breda. De vereniging houdt één school in stand; hierdoor is er geen bovenschools management en zijn de interne lijnen kort. Ouders kunnen lid worden en hebben dan via de algemene ledenvergadering formeel zeggenschap in het beleid. De vereniging wordt bestuurd door het tweehoofdig rectoraat. Op de kwaliteit van het bestuur en het onderwijs wordt toegezien door een Raad van Toezicht die door de algemene ledenvergadering wordt benoemd.

De Nassau valt onder het Bijzonder Onderwijs. Een bijzondere school mag leermiddelen gebruiken die aansluiten op de grondslag van de school en het personeel moet zich kunnen vinden in de uitgangspunten van de school die zijn vastgelegd in een schoolplan. De open christelijke identiteit van De Nassau krijgt vorm in de lessen levensbeschouwing en bij dagopeningen.

Het onderwijs op De Nassau staat in internationaal perspectief. Vakken worden met een Europese dimensie aangeboden. Alle leerlingen nemen tenminste één keer in hun opleiding deel aan een internationale uitwisseling met leerlingen van scholen uit andere landen. Vwo-leerlingen kunnen een tweetalige stroom kiezen.¹

§ 1.2 Aanleiding

De Nassau is door de onderzoeker benaderd met het verzoek een onderzoek te verrichten naar voorkomende juridische situaties en te adviseren hoe De Nassau in die gevallen dient te handelen. Er werd aangegeven dat er een voorkeur was voor een onderzoek met betrekking tot het arbeidsrecht. De Nassau en de onderzoeker zijn overeengekomen het onderzoek toe te spitsen op het arbeidsrecht.

Arbeidsrecht in het voortgezet onderwijs is ook in de politiek een actueel thema. VVD-kamerlid Ton Elias heeft op 9 november 2010 tijdens een debat over onderwijs in de Tweede Kamer bepleit dat leraren die al jaren slecht functioneren uiteindelijk net als andere werknemers moeten worden ontslagen.² De heer Elias stelt dat schoolleiders en bestuurders bereid moeten zijn om iets te doen aan hetgeen het grootste taboe in het onderwijs wordt genoemd. Dat taboe is volgens de heer Elias dat slechte leraren hun tijd uitzitten en leerlingen niet het onderwijs geven waar zij recht op hebben.³ Hier werd jarenlang niet over gesproken. Nu is sprake van een cultuuromslag. Ook in het onderwijs worden personeelsleden in toenemende mate professioneel beoordeeld op

¹ 'Nassauprofiel', www.denassau.nl.

² 'VVD wil aanpak van aanhoudend slechte leraar', *Trouw* 10 november 2010, www.trouw.nl.

³ 'De Nederlandse politiek in beeld', <http://publitielk.nl/> (zoek op Elias).

geleverde prestaties en worden consequenties verbonden aan disfunctioneren. Wat betreft slecht functionerende werknemers is ook op De Nassau sprake van een cultuuromslag. In drie situaties zijn werknemers in een exit-traject terecht gekomen. De Nassau heeft desondanks weinig ervaring met ontslagprocedures en is hierbij in hoge mate afhankelijk van de informatie die hun advocaat verstrekt. Er is behoefte aan interne deskundigheid.

Met dit onderzoek wordt geprobeerd het probleem te beschrijven, verschillende situaties te inventariseren, onduidelijkheden te signaleren en uiteindelijk een conclusie te trekken en oplossingen aan te reiken.

Het onderzoeksrapport dient, buiten de in de CAO beschreven informatie en de informatie afkomstig van advocaten, als extra handreiking met betrekking tot ontslagprocedures.

§ 1.3 Probleembeschrijving

Zoals in elke organisatie kent ook het onderwijs werknemers die niet goed functioneren. De Nassau beweegt zich moeizaam in dat deel van het arbeidsrecht dat te maken heeft met ontslag. De Nassau wil weten in welke gevallen een arbeidsovereenkomst met een werknemer beëindigd kan worden en welke procedure gevolgd dient te worden.

Het komt voor dat werknemers niet goed functioneren waardoor een school besluit de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Het kan ook zijn dat de werknemer naar behoren functioneert, maar dat gedragingen buiten werktijd er toe leiden dat de school de arbeidsovereenkomst wil beëindigen. Voorbeelden uit het nieuws zijn: een docent die in een pornofilm speelt⁴ of een docent die een relatie met een leerling heeft.⁵ Gedragingen tijdens werktijd die niets met het functioneren te maken hebben, kunnen ook leiden tot de behoefte om een arbeidsovereenkomst te beëindigen. Hierbij valt te denken aan situaties als fraude of seksuele intimidatie. Voor De Nassau is het onvoldoende duidelijk wat er in deze gevallen dient te gebeuren.

Met behulp van dit onderzoek wil De Nassau helderheid krijgen over de manier waarop een arbeidsovereenkomst met een niet goed functionerend personeelslid beëindigd kan worden zodat fouten in ontslagprocedures vermeden kunnen worden.

§ 1.4 Doelstelling

De doelstelling van dit onderzoek is om uiterlijk 27 mei 2011 een onderzoeksrapport voor De Nassau te hebben opgesteld waarin uiteengezet wordt welke juridische handelswijze De Nassau dient te volgen bij het disfunctioneren van een werknemer.

§ 1.5 Centrale vraagstelling

De centrale vraag in dit onderzoek luidt:

Welke juridische handelswijze dient De Nassau te volgen bij het disfunctioneren van een werknemer?

Om de centrale vraag te kunnen beantwoorden, is de hoofdvraag gesplitst in deelvragen:

- Wat is een arbeidsovereenkomst?
- Welke mogelijkheden bestaan er om een arbeidsovereenkomst te beëindigen?

⁴ 'Leraar geschorst om rol in pornofilm', *Algemeen Dagblad* 21 januari 2011, www.ad.nl.

⁵ 'Ontslag leraar Vossius na relatie', *Parool* 14 november 2010, www.parool.nl.

- Wat is de beëindigingssystematiek van een arbeidsovereenkomst in het voortgezet onderwijs?
- Wanneer kan disfunctioneren van een werknemer leiden tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst?
- Kan wangedrag van een werknemer leiden tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst?

§ 1.6 Doelgroep

Belanghebbende bij dit onderzoek is De Nassau als werkgever. De Nassau wil weten in welke gevallen een arbeidsovereenkomst beëindigd kan worden en op welke manier dit dient te gebeuren. Leerkrachten en andere personeelsleden van De Nassau zijn indirect ook belanghebbenden.

§ 1.7 Methoden van onderzoek

Eén van de twee methodes van onderzoek die wordt toegepast is deskresearch. Dit bestaat uit literatuuronderzoek en bronnenonderzoek.

Het literatuuronderzoek richt zich op literatuur over het ontslagrecht, arbeidsovereenkomsten, disfunctioneren en ziekte van werknemers.

Het bronnenonderzoek richt zich op wet- en regelgeving, de CAO voor het voortgezet onderwijs 2008-2010 en jurisprudentie. Vooral om te bepalen in welke gevallen het beëindigen van de arbeidsovereenkomst mogelijk is door De Nassau zal jurisprudentieonderzoek plaatsvinden.

De andere toe te passen onderzoeksmethode is fieldresearch. Dit houdt in dat er gesprekken met personeelsleden van De Nassau worden gevoerd.

§ 1.8 Leeswijzer

In hoofdstuk 2 wordt het begrip “arbeidsovereenkomst” geanalyseerd omdat bij disfunctioneren van een werknemer kan worden gekozen voor het beëindigen van de arbeidsovereenkomst.

Hoofdstuk 3 behandelt de beëindiging van arbeidsovereenkomsten. Hierin wordt behandeld hoe een arbeidsovereenkomst in het algemeen beëindigd kan worden. Per paragraaf wordt een wijze van beëindiging behandeld.

Hoofdstuk 4 behandelt de beëindigingssystematiek van een arbeidsovereenkomst in het bijzonder voortgezet onderwijs. Hieraan wordt aandacht besteed omdat er verschillen zijn tussen de reguliere beëindiging en die in het voortgezet onderwijs. Er wordt alleen ingegaan op het bijzonder voortgezet onderwijs. Op de beëindiging van een arbeidsovereenkomst in het openbaar onderwijs wordt in dit rapport niet nader ingegaan, omdat dit voor De Nassau niet relevant is. Bepaalde informatie uit hoofdstuk 3 en 4 wordt aangevuld met informatie uit de praktijk van De Nassau.

Hoofdstuk 5 behandelt het disfunctioneren van een werknemer in relatie tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst in het bijzonder voortgezet onderwijs. De aandacht is hierbij vooral gericht op het niet goed functioneren van de werknemer in de uitvoering van zijn taken en arbeidsongeschiktheid, omdat hier op De Nassau de meeste behoefte naar is. Ter onderbouwing wordt een aantal uitspraken van de Commissie van Beroep aan de orde gesteld.

In hoofdstuk 6 wordt behandeld of wangedrag van werknemers kan leiden tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Er wordt onderscheid gemaakt tussen wangedrag en disfunctioneren, omdat wangedrag niets met het functioneren van een werknemer te maken hoeft te hebben, maar er wel vaak behoefte aan is om de arbeidsovereenkomst met die werknemer te beëindigen. Dit hoofdstuk behandelt een aantal vormen van wangedrag die invloed kunnen hebben op het dienstverband van de werknemer.

In hoofdstuk 7 wordt antwoord gegeven op de centrale vraag en worden aanbevelingen gegeven.

Hoofdstuk 2 De arbeidsovereenkomst

Het verrichten van arbeid kan op grond van een overeenkomst van opdracht, op grond van een overeenkomst tot aanneming van werk en op grond van een arbeidsovereenkomst. In dit hoofdstuk wordt uitgelegd wat deze begrippen inhouden.

§ 2.1 De arbeidsovereenkomst

Een arbeidsovereenkomst is een tweezijdige rechtshandeling tussen werkgever en werknemer. Een rechtshandeling is een handeling van een persoon waarmee hij beoogt een bepaald rechtsgevolg tot stand te brengen.

Een arbeidsovereenkomst komt tot stand door een aanbod en aanvaarding, conform art. 6:217 BW. De overeenkomst hoeft niet schriftelijk te zijn aangegaan, een mondelinge afspraak is ook rechtsgeldig, wat volgt uit art. 3:37 BW.

Op De Nassau wordt in veel gevallen een mondelinge afspraak gemaakt totdat de schriftelijke arbeidsovereenkomst opgesteld is. Uiteindelijk krijgt elke werknemer schriftelijk een akte van benoeming als arbeidsovereenkomst.

Uit art. 7:610 BW volgt dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst als aan de volgende drie elementen is voldaan:

- De werknemer moet de arbeid persoonlijk verrichten.
- De werkgever is verplicht tot betaling van loon.
- De werknemer verricht de arbeid in dienst van de werkgever.

In art. 7:610 BW zijn ook de woorden 'gedurende zekere tijd' opgenomen. Deze woorden vormen geen zelfstandig element.⁶ Bij een arbeidsduur van bijvoorbeeld een uur kan al van een arbeidsovereenkomst sprake zijn.

§ 2.1.1 Het element arbeid

Met het begrip arbeid wordt bedoeld dat de werknemer zijn arbeidskracht ter beschikking stelt aan de werkgever.⁷ Indien de werknemer niet verplicht is arbeid te verrichten, is er geen arbeidsovereenkomst.⁸ Het is niet van belang of de arbeid van geestelijke of lichamelijke aard is. Art. 7:659 BW bepaalt dat de werknemer de arbeid persoonlijk moet verrichten, hij mag zich dus niet door een ander laten vervangen.

§ 2.1.2 Het element loon

Een contractuele relatie tussen de werkgever en werknemer is slechts een arbeidsovereenkomst indien de werkgever loon verschuldigd is.⁹ Uit art. 7:617 BW blijkt dat alle vormen van tegenprestatie voor het verrichten van arbeid als loon zijn aan te merken. De werkgever dient zich wel tot het betalen van loon te hebben verbonden.¹⁰ Onkostenvergoedingen zijn niet als loon aan te merken.¹¹

§ 2.1.3. Het element in dienst van

Een werknemer is in dienst van de werkgever indien sprake is van een gezagsverhouding. Er is sprake van een gezagsverhouding als de werkgever de bevoegdheid heeft om aanwijzingen of instructies te geven aan de werknemer. Het is niet relevant of de werkgever daadwerkelijk instructies geeft. Een gezagsverhouding kan ook worden aangenomen wanneer de werkgever tijdens

⁶ Heerma van Voss 2005, p. 36.

⁷ Van Grinsven, Geugjes en Soemers 2009, p. 50.

⁸ HR 10 oktober 2003, *JAR* 2003/263.

⁹ Ktr. Utrecht 24 april 1996, *JAR* 1996/173 (geen arbeidsovereenkomst, maar uitoefening van hobby).

¹⁰ C.J. Loonstra 2010, p. 53.

¹¹ HR 3 juni 1981, *NJ* 1982, 206.

de arbeid geen eenzijdige instructies kan geven, maar kan wijzen op plichten als werkuren, vakantietijden of voorschriften over ziekmelding.¹²

§ 2.2 Overeenkomst van opdracht/overeenkomst tot aanneming van werk

Indien niet voldaan is aan de vereisten uit art. 7:610 BW dan is geen sprake van een arbeidsovereenkomst. De werkrelatie is dan gebaseerd op een overeenkomst van opdracht of een overeenkomst tot aanneming van werk.

Bij een overeenkomst tot aanneming van werk (art. 7:750 BW) gaat het om een aannemer die voor de opdrachtgever, buiten dienstbetrekking, tegen een bepaalde prijs een bepaald werk van stoffelijke aard tot stand brengt.

Bij een overeenkomst van opdracht (art. 7:400 BW) gaat het om een overeenkomst waarbij de opdrachtnemer, buiten dienstbetrekking, werkzaamheden verricht in opdracht van de opdrachtgever. Bij de overeenkomst van opdracht wordt geen stoffelijk werk tot stand gebracht, maar worden diensten verleend.

Er is geen scherpe scheidslijn tussen de arbeidsovereenkomst en de overeenkomst van opdracht. Bij onduidelijkheid over de vraag of er sprake is van een arbeidsovereenkomst of overeenkomst van opdracht is het van belang om te kijken naar de criteria die de Hoge Raad in 1997 heeft gegeven:

- De bedoeling van partijen: Hadden partijen bij het aangaan van de overeenkomst een arbeidsovereenkomst beoogd?
- De feiten: Is de werknemer in de organisatie ingebed?
- Is de werknemer niet ingebed in de organisatie, dan kan er toch een arbeidsovereenkomst bestaan, omdat de werkgever inhoudelijke instructies geeft aan de werknemer (gezagsverhouding).
- De maatschappelijke positie van de partijen. Hoe zwakker de positie van degene die zich verbindt arbeid te verrichten, hoe eerder een arbeidsovereenkomst wordt aangenomen.¹³

§ 2.3 Rechtsvermoedens

Er kan onduidelijkheid bestaan of er sprake is van een arbeidsovereenkomst. Om de processuele positie van de werknemer te versterken, zijn in de wet twee rechtsvermoedens opgenomen.

Volgens art. 7:610a BW wordt een arbeidsovereenkomst aangenomen, indien iemand tegen beloning voor een ander gedurende drie opeenvolgende maanden wekelijks of voor ten minste twintig uur per maand arbeid verricht.

Art. 7:610b BW regelt de omvang van de arbeidsovereenkomst. Indien de omvang niet eenduidig is overeengekomen of de werknemer structureel meer uren werkt dan is overeengekomen, kunnen partijen een beroep doen op dit rechtsvermoeden. Dit rechtsvermoeden houdt in dat indien een arbeidsovereenkomst ten minste drie maanden heeft geduurd, vermoed wordt dat de omvang van de arbeidsovereenkomst gelijk is aan het gemiddeld aantal uren dat de werknemer in de afgelopen drie maanden heeft gewerkt.

Deze rechtsvermoedens zijn weerlegbaar. De werkgever behoudt de mogelijkheid om tegenbewijs te leveren over het vermoede bestaan van een arbeidsovereenkomst of de vermoede omvang van de arbeidsduur.¹⁴

§ 2.4 Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd of bepaalde tijd

Een arbeidsovereenkomst kan worden aangegaan voor bepaalde of onbepaalde tijd. Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd staat bij het aangaan van de overeenkomst vast wanneer deze zal eindigen. Bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is dit niet het geval. Een

¹² HR 17 juni 1994, NJ 1994, 757 (Imam).

¹³ HR 14 november 1997, NJ 1998, 149 (Groen/Schroevens).

¹⁴ Karssen 2007, p. 35.

arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege wanneer de tijd waarvoor zij is aangegaan, is verstreken, zie art. 7:667 lid 1 BW. Het verstrijken van tijd kan betrekking hebben op een in kalendertijd aangegeven periode met een vaste einddatum, maar ook op de uitvoering van een bepaald project of de duur van vervanging van een werknemer, waarbij de duur niet van tevoren bekend is.¹⁵ De einddatum dient objectief bepaalbaar te zijn. Wanneer de einddatum afhankelijk is van de wil van partijen is de arbeidsovereenkomst geen arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, maar voor onbepaalde tijd.¹⁶ Op beëindiging van een arbeidsovereenkomst wordt in hoofdstuk 3 verder ingegaan.

Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan in een beding voorafgaande opzegging vereist worden, zie art. 7:667 lid 2 BW. Wanneer tijdige opzegging nodig is en deze achterwege blijft, wordt de arbeidsovereenkomst geacht opnieuw te zijn aangegaan voor bepaalde tijd onder dezelfde voorwaarden. De duur van de voortzetting is gelijk aan de duur van de vorige arbeidsovereenkomst, maar niet langer dan een jaar, zie art. 7:668 lid 1 en 2 BW.

Indien opeenvolgende contracten langer dan zesendertig maanden duren, dan verandert het tijdelijke contract in een vast contract vanaf de dag dat de periode van zesendertig maanden is verstreken, zie art. 7:668 a lid 1 onder a BW. Het maakt niet uit in welke functie het personeelslid zijn werkzaamheden verricht; zolang het dezelfde werkgever is, gaat de telling door. Indien er meer dan drie maanden tussen de contracten zit, begint de telling opnieuw.

Indien meer dan drie contracten zijn afgesproken dan is met ingang van het vierde contract sprake van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd op grond van art. 7:668a lid 1 onder b BW.

Indien een contract van rechtswege eindigt en partijen toch met elkaar verder gaan zonder dat zij hierover nadere afspraken maken dan is sprake van stilzwijgende verlenging. Er wordt dan opnieuw een contract aangegaan onder dezelfde voorwaarden en voor dezelfde duur met een maximum van een jaar, zie art. 7:668 lid 1 BW.¹⁷

§ 2.5 Proeftijd

Werkgever en werknemer kunnen bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst een periode overeenkomen waarin zij de arbeidsovereenkomst op ieder moment kunnen opzeggen, zie art. 7:676 BW. De proeftijd biedt de werknemer de mogelijkheid de organisatie beter te leren kennen en biedt de werkgever de mogelijkheid om inzicht te verkrijgen in de geschiktheid van de werknemer voor de functie.

De proeftijd dient op grond van art. 7:652 lid 2 BW schriftelijk te worden overeengekomen. De termijn van de proeftijd is afhankelijk van de duur van de arbeidsovereenkomst. De proeftijd bedraagt maximaal twee maanden bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd of bij een arbeidsovereenkomst van twee jaren of langer. Bij een arbeidsovereenkomst van korter dan twee jaren bedraagt de proeftijd maximaal een maand. Bij CAO kan van deze termijnen worden afgeweken, maar met een maximum van twee maanden. In de CAO voor het voortgezet onderwijs 2008-2010 is als bedoeld in art. 7:652 BW een proeftijd van maximaal twee maanden overeengekomen. Op De Nassau duurt de proeftijd in navolging van de CAO en art. 7:652 BW maximaal twee maanden. De proeftijd mag niet worden opgerekt. Indien de maximale duur van de proeftijd wordt overschreden, is het proeftijdbeding nietig.

¹⁵ Van der Grinten 2005, p. 282.

¹⁶ HR 8 januari 1952, *NJ* 1952, 243.

¹⁷ Van der Heijden, van Slooten en Verhulp 2008, p. 140.

Hoofdstuk 3 Beëindiging van de arbeidsovereenkomst

Een arbeidsovereenkomst kan om verschillende redenen tot een einde komen. In dit hoofdstuk worden de verschillende mogelijkheden behandeld waarop een arbeidsovereenkomst volgens de wet beëindigd kan worden. In hoofdstuk 4 wordt vervolgens de beëindigingssystematiek van een arbeidsovereenkomst in het voortgezet onderwijs besproken.

§ 3.1 Beëindiging van rechtswege

Beëindiging van rechtswege wil zeggen dat voor het beëindigen van de arbeidsovereenkomst geen opzegging van een van de partijen is vereist. De beëindiging gebeurt automatisch.

Een beëindiging van rechtswege vindt plaats bij arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd door het verstrijken van de tijd die in de arbeidsovereenkomst staat aangegeven, zie art. 7:667 lid 1 BW. Indien de duur van de arbeidsovereenkomst is gekoppeld aan de duur van een project, dan eindigt de arbeidsovereenkomst van rechtswege als het project is afgerond.¹⁸ De duur van de arbeidsovereenkomst kan ook worden gekoppeld aan de duur van de ziekte van een andere werknemer. In dit geval is het van belang dat de werkgever ook een einddatum in de arbeidsovereenkomst opneemt zodat hij niet vastzit aan de vervanger indien de zieke werknemer niet meer terugkeert. Indien de vervanger niet meer terugkeert, is er namelijk sprake van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Wanneer er een termijn in de arbeidsovereenkomst van de vervanger wordt opgenomen, eindigt de arbeidsovereenkomst van rechtswege na die termijn.

Op De Nassau wordt bij vervanging van een zieke werknemer geen einddatum in de arbeidsovereenkomst van de vervanger opgenomen.

Tussentijdse opzegging van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is op grond van art. 7:667 lid 3 BW alleen mogelijk als dat schriftelijk door partijen is overeengekomen. In het onderwijs is dit overeengekomen in art. 9.a.1 lid 2 van de CAO voor het voortgezet onderwijs 2008-2010.

De voor opzegging geldende regels zijn bij tussentijdse opzegging van toepassing. Op deze regels wordt later in dit hoofdstuk ingegaan.

Een kenmerk van de arbeidsovereenkomst is dat arbeid persoonlijk verricht dient te worden. Door dit kenmerk vindt beëindiging van rechtswege plaats door het overlijden van de werknemer op grond van art. 7:667 lid 1 BW.

Beëindiging in verband met het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd is niet in strijd met het verbod op leeftijdsdiscriminatie, zie art. 7 lid 1 sub b WGBL. Een arbeidsovereenkomst wordt niet van rechtswege beëindigd bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd, tenzij dat tussen partijen uitdrukkelijk is overeengekomen in de CAO.¹⁹ In de CAO voor het voortgezet onderwijs 2008-2010 is in art. 9.a.1 lid 3 onder c overeengekomen dat het dienstverband van een werknemer die de pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt van rechtswege wordt beëindigd met ingang van de eerste dag van de maand waarin deze leeftijd is bereikt. De werkgever kan in overleg met de werknemer deze ontslagdatum telkens met maximaal een jaar opschorten.

De duur van een arbeidsovereenkomst kan ook afhankelijk worden gesteld van een onzekere gebeurtenis: de ontbindende voorwaarde. Wanneer deze

¹⁸ Karssen 2007, p. 145.

¹⁹ Ktr. Utrecht 22 februari 2005, *JAR* 2005/77.

gebeurtenis plaatsvindt, eindigt de arbeidsovereenkomst. Een ontbindende voorwaarde is alleen geldig als deze objectief bepaalbaar is, bijvoorbeeld het behalen van een diploma. Indien vooraf duidelijk is dat de voorwaarde zich gaat voordoen, dan is geen sprake van een ontbindende voorwaarde, maar van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

In verband met het van rechtswege eindigen van de arbeidsovereenkomst zijn in art. 7:667 lid 7 en 8 BW bedingen opgenomen die niet toegestaan zijn. Het gaat bij dergelijke bedingen om een ontbindende voorwaarde. De in art. 7:667 lid 7 en 8 BW genoemde bedingen hebben betrekking op het in het huwelijk treden van een werknemer, het aangaan van een geregistreerd partnerschap en zwangerschap of bevalling van een werkneemster.

§3.2 Opzegging

De werkgever en werknemer kunnen op grond van art. 7:667 lid 6 BW beiden de arbeidsovereenkomst door opzegging beëindigen. Opzegging is een eenzijdige rechtshandeling die gericht is op het eindigen van de arbeidsovereenkomst. Opzegging is vormvrij. Degene die de arbeidsovereenkomst opzegt, moet de andere partij op diens verzoek schriftelijk de reden van de opzegging meedelen, zie art. 7:669 BW.

Het opzeggen van de arbeidsovereenkomst is aan een aantal regels gebonden:

1. De werkgever mag niet opzeggen zonder toestemming van het UWV WERKbedrijf (voorheen CWI).
2. De werkgever mag niet opzeggen in strijd met een bijzonder opzegverbod.
3. Bij opzegging moeten zowel door de werkgever als werknemer de opzegtermijnen in acht worden genomen.
4. Een arbeidsovereenkomst mag niet kennelijk onredelijk worden opgezegd.

§3.2.1 Ontslagvergunning UWV WERKbedrijf

Voor opzegging van de arbeidsovereenkomst heeft de werkgever voorafgaande toestemming nodig van het UWV WERKbedrijf op grond van art. 6 BBA. Als een werkgever opzegt zonder over een ontslagvergunning te beschikken, dan kan de werknemer de nietigheid van die opzegging invoeren binnen zes maanden na de opzegging op grond van art. 9 BBA.

De werknemer heeft geen vergunning nodig om op te zeggen.

Voor het onderwijs is het vereiste van een ontslagvergunning van het UWV WERKbedrijf niet van toepassing. In art. 2 lid 1 sub b BBA wordt het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen buiten toepassing verklaard op personeel werkzaam aan een onderwijsinstelling. Dit brengt met zich mee dat de voorafgaande toestemming van het UWV WERKbedrijf uit art. 6 BBA niet op onderwijspersoneel van toepassing is.

Op het toestemmingsvereiste van het UWV WERKbedrijf wordt daarom niet nader ingegaan. Meer informatie over het toestemmingsvereiste is te vinden in bijlage 1.

§3.2.2 Opzegverboden

De opzegverboden worden genoemd in art. 7:670 BW. Hierbij moet onderscheid worden gemaakt tussen 'tijdens'-verboden en 'wegens'-verboden. Bij 'tijdens'-verboden is opzegging verboden gedurende een bepaalde periode. Dit opzegverbod geldt voor de eerste twee jaren van ziekte, voor de periode van zwangerschap en bevallingsverlof, voor de duur van het lidmaatschap van de ondernemingsraad en voor de duur van militaire diensplicht.

'Wegens'-verboden gaan over de reden van opzegging. Dit verbod geldt voor opzegging wegens vakbondsledenmaatschap en vakbondsactiviteiten, wegens het

met verlof van de werkgever bijwonen van vergaderingen van de Eerste kamer en andere rechtstreeks gekozen publiekrechtelijke organen, wegens ouderschapsverlof en wegens overgang van de onderneming.

In art. 7:670 b BW staan de uitzonderingen op de opzegverboden vermeld. De opzegverboden gelden niet bij opzegging tijdens proeftijd, bij opzegging wegens een dringende reden, bij beëindiging met wederzijds goedvinden en bij opzegging wegens beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming. Voor de werknemer die zwangerschaps- of bevallingsverlof geniet, wordt bij opzegging wegens beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming een uitzondering gemaakt op grond van art. 7:670 b lid 2 BW. In dat geval is het opzegverbod wel van kracht.

Indien de werkgever zich niet aan de opzegverboden houdt, is de opzegging vernietigbaar op grond van art. 7:677 lid 5 BW.

§3.2.3 Opzegtermijnen

Opzegging dient te gebeuren tegen de laatste dag van de maand, tenzij in een schriftelijke overeenkomst of door het gebruik een andere dag is aangewezen, zie art. 7:672 lid 1 BW. Op de Nassau gebeurt opzegging in overeenstemming met art. 7:672 lid 1 BW tegen de laatste dag van de maand.

De werknemer moet een opzegtermijn van een maand in acht nemen op grond van art. 7:672 lid 3 BW. Van deze termijn kan schriftelijk worden afgeweken. Bij verlenging mag de opzegtermijn niet langer zijn dan zes maanden, zie art. 7:672 lid 6 BW.

De opzegtermijn voor de werkgever is afhankelijk van de duur van de arbeidsovereenkomst, zie art. 7:672 lid 2 BW en kan oplopen tot vier maanden. Verlenging van de opzegtermijn van de werkgever kan bij schriftelijke overeenkomst, verkorting van de opzegtermijn alleen bij CAO.²⁰ De opzegtermijn voor de werkgever mag niet korter zijn dan het dubbele van de opzegtermijn voor de werknemer, zie art. 7:672 lid 6 BW. Hiervan mag bij CAO worden afgeweken, maar de opzegtermijn voor de werkgever mag nooit korter zijn dan de opzegtermijn voor de werknemer op grond van art. 7:672 lid 8 BW. De opzegtermijnen in het onderwijs zijn voor de werkgever en de werknemer gelijk. De opzegtermijn voor zowel de werkgever als de werknemer is op De Nassau drie maanden.

Indien de werkgever opzegt zonder de opzegtermijn in acht te nemen, is hij schadeplichtig. De beëindiging van de arbeidsovereenkomst blijft in stand, maar de werknemer kan aanspraak maken op een gefixeerde schadevergoeding (het salaris dat hij had moeten krijgen als de opzegtermijn in acht was genomen) of een volledige schadevergoeding.

§3.2.4 Kennelijk onredelijke opzegging

Een opzegging kan op grond van art. 7:681 BW kennelijk onredelijk zijn en kan door de rechter worden getoetst.

Kennelijk onredelijkheid wil zeggen dat het voor ieder redelijk denkend mens duidelijk moet zijn dat het ontslag kennelijk onredelijk is.²¹

De bewijslast van de kennelijke onredelijkheid ligt bij de werknemer.²²

Er kan sprake zijn van kennelijk onredelijk ontslag als er geen reden voor het ontslag is opgegeven, er voorgewende of valse redenen voor het ontslag zijn opgegeven, de gevolgen van het ontslag voor de werknemer zwaarder wegen

²⁰ Van Genderen e.a. 2008, p. 219.

²¹ Karssen 2007, p. 159.

²² Grinsven, Geugjes en Soemers 2009, p. 260.

dan het belang van de werkgever of er ontslag is gegeven terwijl er een opzegverbod gold.

De werknemer kan in geval van kennelijke onredelijke opzegging op grond van art. 7:682 BW herstel van de arbeidsovereenkomst vorderen of op grond van art. 7:681 BW een schadevergoeding vorderen.

§ 3.3 Beëindiging tijdens proeftijd

De werkgever kan de arbeidsovereenkomst met een werknemer gedurende de proeftijd ieder moment opzeggen op grond van art. 7:676 BW. Er hoeft geen toestemming conform art. 6 BBA aan het UWV WERKbedrijf te worden gevraagd en de opzegtermijnen en opzegverboden zijn niet van toepassing. In art. 7:676 lid 2 BW wordt bepaald dat een werknemer die tijdens de proeftijd door de werkgever wordt ontslagen geen vordering op grond van kennelijk onredelijk ontslag kan indienen.

In beginsel kan niets ondernomen worden tegen het beëindigen van de arbeidsovereenkomst gedurende de proeftijd. Alleen als is opgezegd in strijd met een verboden onderscheid of als er sprake is van misbruik van bevoegdheid is dit anders. Misbruik van bevoegdheid doet zich voor wanneer de opzegging tijdens proeftijd in strijd is met een wettelijk discriminatieverbod als in art. 7:646 tot en met 7:649 BW. Bij vermoeden van discriminatie is bewijslast vaak een probleem.²³ Art. 7:669 BW bepaalt dat de werkgever op verzoek van de werknemer schriftelijk de reden van opzegging moet geven.

De opzegging gedurende de proeftijd dient binnen de proeftijd te gebeuren. Na de proeftijd gelden de normale opzegregels. De proeftijd kan niet worden opgerekt.

§ 3.4 Ontslag op staande voet

Art. 7:677 lid 1 BW bepaalt dat de werkgever of werknemer de arbeidsovereenkomst onmiddellijk kan opzeggen vanwege dringende redenen, onder gelijktijdige mededeling van de reden aan de tegenpartij. Dit is ontslag op staande voet.

Bij ontslag op staande voet zijn de opzegtermijnen, opzegverboden en het toestemmingsvereiste van het UWV WERKbedrijf niet van toepassing.

De werknemer die op staande voet wordt ontslagen, is meteen zijn baan kwijt en heeft geen recht meer op loon. Als het ontslag aan hem te wijten is, kan hij geen beroep doen op een werkloosheidsuitkering.

De wet en rechtspraak stellen vier eisen aan een opzegging wegens dringende reden:

- I. Objectief dringende reden
- II. Subjectief dringende reden
- III. Mededelen van de reden
- IV. Onverwijlde beëindiging

§ 3.4.1 Objectief dringende reden

De eis van objectieve dringendheid houdt in dat degene die opzegt de reden als dringend moet ervaren, maar een buitenstaander moet de reden ook als dringend ervaren.

Er is sprake van een dringende reden indien het handelen of nalaten zo ernstig is dat redelijkerwijs niet gevegd kan worden dat de dienstbetrekking voortduurt, zie art. 7:678 lid 1 BW. In art. 7:678 lid 2 BW worden voorbeelden gegeven die een dringende reden kunnen zijn. Voor de werkgever zijn dat onder meer

²³ Van Grinsven, Geugjes en Soemers 2009, p. 228.

diefstal, verduistering, fraude, herhaaldelijk te laat komen en werkweigering. Voor de werknemer worden voorbeelden van dringende redenen vermeld in art. 7:679 BW, waaronder stelselmatig te late loonbetaling.

De gedraging die tot een dringende reden voor onmiddellijke opzegging van de arbeidsovereenkomst leidt, moet een gedraging van de werknemer zelf zijn. Het hangt van de concrete omstandigheden van het geval af, waaronder de aard en de duur van de dienstbetrekking, de persoonlijke omstandigheden van de werknemer (zoals zijn leeftijd en gevolgen van het ontslag) en de wijze waarop de werknemer zijn werkzaamheden heeft vervuld of het handelen of nalaten een dringende reden voor ontslag op staande voet rechtvaardigt.²⁴ De objectiviteit van de dringende reden kan ook worden afgeleid uit wat er in het verleden heeft plaatsgevonden.²⁵ Dit is het geval indien de gedraging niet los kan worden gezien van eerdere gedragingen. De zogenoemde druppel die de emmer doet overlopen.

§ 3.4.2 Subjectief dringende reden

De subjectiviteit van het ontslag op staande voet is af te leiden uit art. 7:677 lid 1 BW. In dit artikel staat dat de dringende reden onverwijld aan de wederpartij moet worden medegedeeld.

Van onverwijldheid is sprake als de werkgever meteen na kennisname van het voorgedane feit de werknemer naar huis stuurt. De situatie moet door de werkgever als zo ernstig worden beschouwd, dat van hem niet verlangd kan worden de werknemer met inachtneming van de opzegtermijn te ontslaan. Een ontslag op staande voet moet onmiddellijk ingaan op het moment dat van de daaraan ten grondslag gelegde feiten kennis is genomen.²⁶ Wanneer de werknemer niet onverwijld wordt ontslagen, kan dat betekenen dat de reden blijkbaar niet subjectief dringend was.²⁷

De werkgever mag wel de noodzakelijke tijd nemen om de feiten te onderzoeken.²⁸

§ 3.4.3. Mededeling van de reden

De werkgever dient de dringende reden voor ontslag gelijktijdig met het ontslag mee te delen aan de werknemer, een aanvulling achteraf is niet toegestaan. Indien de ontslaggrond niet wordt genoemd, heeft dat tot gevolg dat er onterecht een ontslag op staande voet is gegeven. Alleen wanneer redelijkerwijs geen enkele twijfel bij de werknemer kan bestaan over het feit dat bepaalde gebeurtenissen uit het verleden medebeslissend zijn voor het ontslag op staande voet, accepteert de rechter de afwezigheid van de mededeling op het moment van het ontslag op staande voet.²⁹

§ 3.4.4 Onverwijldheid

De beëindiging van de arbeidsovereenkomst dient direct in te gaan. Het ontslag kan niet op termijn worden gegeven. Wel is het mogelijk dat de werkgever enige tijd neemt om de feiten en omstandigheden te onderzoeken.³⁰ De werkgever zal in dat geval meestal de werknemer op non-actief stellen.

Bij onverwijldheid gaat het niet om het moment waarop iets is gebeurd dat een dringende reden oplevert, maar om het moment waarop de wederpartij van het gebeurde op de hoogte is of dat had behoren te zijn.³¹

²⁴ HR 21 januari 2000, *JAR* 2000, 45.

²⁵ Loonstra 2010, p. 257.

²⁶ Loonstra, 2010, p. 258.

²⁷ HR 22 april 1983, *NJ* 1983, 667.

²⁸ HR 4 november 1983, *NJ* 1984, 187 (Van Kimmenade/Keller).

²⁹ HR 23 april 1993, *NJ* 1993, 504.

³⁰ Van Grinsven, Geugjes en Soemers 2010, p. 233.

³¹ Van Drongelen e.a. 2009, p. 205.

§ 3.4.5 Gevolgen van het ontbreken van de dringende reden

Indien een werknemer een ontslag op staande voet wil aanvechten, moet hij een beroep doen op de vernietigbaarheid op grond van het ontbreken van de vereiste ontslagvergunning, art. 6 jo. 9 BBA. De werknemer is namelijk van mening dat er geen dringende reden is en dat er daarom een ontslagvergunning nodig is. De werknemer stelt zich beschikbaar voor arbeid en vordert op grond daarvan loon, zie art. 7:628 BW.

Een werknemer kan op grond van art. 7:677 lid 1 BW ook beroep doen op schadeplichtig ontslag. Bij schadeplichtig ontslag is niet vereist dat de werknemer zich bereid verklaart de overeengekomen arbeid te verrichten. De werknemer heeft de keuze tussen de gefixeerde schadevergoeding van art. 7:680, volledige schadevergoeding of herstel van de arbeidsovereenkomst. De hoogte van de gefixeerde schadevergoeding is gerelateerd aan het bedongen geldloon en onafhankelijk van de geleden schade. De werkgever moet aan de werknemer een bedrag ineens betalen, gelijk aan het loon vastgesteld bij de arbeidsovereenkomst. Volledige schadevergoeding bestaat uit de aantoonbare inkomensschade als gevolg van de onregelmatigheid van het ontslag. Bij onregelmatig ontslag is de opzegtermijn niet in acht genomen.³² Een volledige schadevergoeding kan hoger uitvallen dan de gefixeerde schadevergoeding wanneer de werknemer loon in natura of inkomsten van derden ontvangt.

§ 3.5 Beëindiging met wederzijds goedvinden

Indien de werkgever en werknemer beiden instemmen met beëindiging van de arbeidsovereenkomst is er sprake van beëindiging met wederzijds goedvinden. Het is niet altijd duidelijk of een beëindiging met wederzijds goedvinden heeft plaatsgevonden. De werkgever mag niet te snel aannemen dat een werknemer met zijn ontslag instemt. Instemming van een werknemer met een hem gegeven ontslag mag alleen worden aangenomen indien zijn gedraging of verklaring duidelijk en ondubbelzinnig gericht was op die beëindiging.³³

De werkgever mag niet te snel vertrouwen dat een werknemer met de beëindiging van de arbeidsovereenkomst heeft ingestemd. Op de werkgever rust een onderzoeksplicht. De onderzoeksplicht houdt in dat de werkgever zich met de nodige zorgvuldigheid moet verzekeren dat de wil van de werknemer daadwerkelijk was gericht op het beëindigen van de arbeidsovereenkomst.³⁴ De onderzoeksplicht van de werkgever hangt af van de juridische kennis van de werknemer. Indien de werknemer een juridische professional is, dan worden aan de onderzoeksplicht minder zware eisen gesteld dan aan bijvoorbeeld een werknemer die de Nederlandse taal niet goed beheerst.

De onderzoeksplicht geldt ook bij een opzegging door de werknemer.³⁵

Op de werkgever rust ook een informatieplicht. Van de werkgever wordt verwacht dat hij de werknemer wijst op de mogelijke consequenties van een beëindiging met wederzijds goedvinden.

Indien na onderling overleg wordt overgaan tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst wordt op De Nassau een beëindigingsovereenkomst opgesteld waarmee de werknemer kan instemmen waardoor De Nassau verzekerd is van beëindiging met wederzijds goedvinden. In de beëindigingsovereenkomst kunnen gemaakte afspraken met betrekking tot de beëindiging vastgelegd worden.

³² Artikel 7:672 Burgerlijk Wetboek.

³³ HR 19 april 1996, *JAR* 1996, 116.

³⁴ HR 14 januari 1983, *NJ* 1983, 457 (Hajziani/Van Woerden).

³⁵ HR 28 september 1984, *NJ* 1985, 246.

§ 3.6 Ontbinding door de kantonrechter

Art. 7:685 BW biedt de mogelijkheid de kantonrechter te verzoeken de arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens gewichtige redenen.

Gewichtige redenen zijn:

- Omstandigheden die een dringende reden zijn die zouden leiden tot een ontslag op staande voet indien de arbeidsovereenkomst onverwijld zou zijn opgezegd.
- Verandering in omstandigheden die de beëindiging van de arbeidsovereenkomst rechtvaardigen. Hierbij valt te denken aan beëindiging op grond van langdurige arbeidsongeschiktheid, een verstoorde arbeidsverhouding, bedrijfseconomische gronden, verwijtbaar handelen of disfunctioneren van de werknemer.

Indien de kantonrechter het verzoek tot ontbinding wegens verandering in omstandigheden toewijst, kan hij aan de werknemer, op grond van art. 7:685 lid 8 BW, een vergoeding toekennen. Sinds 1997 wordt voor het bepalen van de vergoeding de kantonrechterformule gebruikt: $A \times B \times C$.³⁶

A staat voor het aantal gewogen dienstjaren: voor elk dienstjaar tot 35 jaar wordt de factor 0,5 gehanteerd, vanaf 35 tot 45 jaar factor 1, van 45 tot 55 jaar factor 1,5 en vanaf 55 jaar factor 2.

B staat voor loon (inclusief toeslagen als vakantiebijslag, dertiende maand of vaste overwerkvergoeding).

C is de correctiefactor. De correctiefactor is afhankelijk van de vraag bij wie het risico van de beëindiging ligt en de mate van verwijtbaarheid van de werkgever of werknemer. Als de grond voor ontbinding in de risicosfeer van de werkgever ligt, zonder dat verwijtbaarheid aan de orde is, is de correctiefactor 1. Ernstige verwijtbaarheid van de werkgever kan leiden tot een hogere correctiefactor dan 1. Als de ontbindingsgrond geheel in de risicosfeer van de werknemer ligt, dan is de correctiefactor 0.³⁷

Bij de correctiefactor wordt rekening gehouden met de financiële positie van de werkgever en de marktpositie van de werknemer.³⁸

Het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens gewichtige redenen wordt aanhangig gemaakt door middel van een verzoekschrift, art. 261 Rv.

Tegen de uitspraak kan geen hoger beroep of cassatie worden ingesteld, zie art. 7:685 lid 11 BW, zodat de onzekerheid over het wel of niet bestaan van de arbeidsovereenkomst niet voortduurt.

In geval van ontbinding wegens gewichtige redenen moet later in een afzonderlijke dagvaardingsprocedure alsnog schadevergoeding worden gevorderd. De kantonrechter kan dit niet direct toekennen, zie art. 7:685 jo. 7:677 lid 3 BW.

De kantonrechter bepaalt op welke datum de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden. Die datum kan nooit eerder zijn dan de datum van de uitspraak van de kantonrechter. Ontbinding van de arbeidsovereenkomst met terugwerkende kracht is niet toegestaan.

³⁶ Karssen 2007, p. 156.

³⁷ Van Drongelen e.a. 2009, p.290.

³⁸ Loonstra 2010, p. 237.

Hoofdstuk 4 Beëindiging van een arbeidsovereenkomst in het voortgezet onderwijs

In hoofdstuk 3 van dit onderzoeksrapport zijn de beëindigingswijzen van een arbeidsovereenkomst behandeld. De beëindigingssystematiek van een arbeidsovereenkomst voor het voortgezet onderwijs wijkt af van de reguliere beëindigingssystematiek. Het Burgerlijk Wetboek blijft echter van toepassing, maar uit de wet en de CAO voor het voortgezet onderwijs vloeien verschillen voort. Dit hoofdstuk gaat daarom in op de beëindiging van een arbeidsovereenkomst in het bijzonder voortgezet onderwijs.

§ 4.1 De Collectieve Arbeidsovereenkomst voor het voortgezet onderwijs

In het onderwijs wordt de bevoegdheid tot het beëindigen van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd geregeld in de CAO.

De CAO voor het voortgezet onderwijs regelt de arbeidsvoorwaarden van werknemers in het voortgezet onderwijs.

De CAO voor het voortgezet onderwijs is op 1 juli 2008 in werking getreden en loopt tot 1 augustus 2010. De looptijd van de CAO is dus verstreken en er is nog geen nieuwe CAO van toepassing. Op 28 april 2011 is bekend geworden dat er een akkoord is bereikt over een nieuwe CAO. Deze CAO zal in augustus 2011 in werking treden.

In het bijzonder onderwijs blijft de CAO voor het voortgezet onderwijs 2008-2010 gedurende het CAO-loos tijdperk vrijwel ongewijzigd van kracht. De rechten en plichten die in de CAO waren vastgelegd, worden op grond van de Wet CAO automatisch omgezet in de individuele arbeidsovereenkomst. Oude CAO-bepalingen blijven doorwerken in de individuele arbeidsovereenkomst totdat de nieuwe CAO in werking treedt.³⁹ Meer informatie over de gevolgen van het CAO-loos tijdperk is te vinden in bijlage 2.

Het is bij ontslag van een werknemer voor de toepassing van de CAO van belang om te weten of de werknemer in het bijzonder of openbaar onderwijs werkzaam is. Voor beëindiging van een dienstverband wordt in de CAO onderscheid gemaakt tussen bijzonder onderwijs en openbaar onderwijs.

§ 4.1.1 Openbaar onderwijs / Bijzonder onderwijs

In het bijzonder onderwijs is sprake van een privaatrechtelijke arbeidsverhouding. In het bijzonder onderwijs krijgen werknemers een akte van benoeming als bevestiging van een arbeidsovereenkomst. In het openbaar onderwijs is het personeel op grond van een ambtelijke aanstelling in dienst. Deze personeelsleden vallen onder het bestuursrechtelijke ambtenarenrecht. Het feit dat het bijzonder onderwijs een privaatrechtelijk karakter heeft, brengt met zich mee dat het Burgerlijk Wetboek hierop van toepassing is. Voor het openbaar onderwijs geldt de Algemene Wet bestuurswet en de beginselen van behoorlijk bestuur.

Het bijzonder onderwijs is een organisatievorm in Nederland die door anderen dan de overheid bestuurd wordt. De Nassau kent de verenigingsvorm. Het onderwijs op bijzondere scholen is vaak gebaseerd op een bepaalde godsdienst of levensovertuiging.⁴⁰ De Nassau heeft een Christelijke grondslag. Daarmee valt De Nassau onder het bijzonder onderwijs.

De bepalingen uit de CAO voor het Voortgezet Onderwijs 2008-2010 die betrekking hebben op beëindiging van een arbeidsovereenkomst met een

³⁹ 'Gevolgen cao-loos tijdperk', www.vo-raad.nl.

⁴⁰ 'Openbaar en bijzonder onderwijs', www.nationaleonderwijsgids.nl (zoek op po, openbaar en bijzonder onderwijs).

werknemer zijn in bijlage 3 opgenomen.

§ 4.2 Opzegging

Er zijn twee procedures om in het bijzonder voortgezet onderwijs tot ontslag te komen: opzegging door de werkgever en ontbinding door de kantonrechter. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst van een werknemer eenzijdig opzeggen. Op de Nassau is het bestuur bevoegd tot opzegging van de arbeidsovereenkomst. Het bestuur kan deze bevoegdheid delegeren middels een volmacht.

Op personeel werkzaam in het onderwijs is het vereiste (zoals besproken in §3.2.1) dat de werkgever toestemming moet hebben verkregen van het UWV WERKbedrijf om een arbeidsovereenkomst te kunnen beëindigen niet van toepassing. De werkgever kan het dienstverband met inachtneming van de bepalingen uit de CAO gewoon opzeggen. Er vindt geen preventieve ontslagtoets plaats. De minister heeft het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen buiten toepassing verklaard op personeel werkzaam aan een onderwijsinstelling, zie art. 2 lid 1 sub b BBA. De gedachte hierachter is afwijzing van overheidsinmenging in het bijzonder onderwijs.

Opzegging begint met het voornemen tot opzegging, waartegen de werknemer zijn zienswijze kenbaar kan maken. Het voornemen tot opzegging dient door De Nassau per aangetekende brief te worden verzonden aan de werknemer en de werknemer dient zijn zienswijze schriftelijk kenbaar te maken. Het belang van het volgen van de voornemenprocedure wordt duidelijk aan de hand van de volgende uitspraak van de Commissie van Beroep:

Beroep tegen tussentijds ontslag wegens ongeschiktheid 9 juli 2007:

De werknemer is docent in tijdelijke dienst. De arbeidsovereenkomst is tussentijds opgezegd wegens ongeschiktheid. De CAO bepaalt dat ingeval van opzegging op grond van onbekwaamheid of ongeschiktheid de voornemenprocedure dient te worden gevolgd. Alvorens de ontslagbeslissing te versturen, heeft de werkgever de werknemer mondeling van de beslissing op de hoogte gesteld. Dit is niet gelijk te stellen met het bieden van de verweermogelijkheid. Beroep gegrond.⁴¹

Na de voornemenprocedure gevoerd te hebben, kan de werkgever tot een definitief besluit tot opzegging van de arbeidsovereenkomst komen waarvan de werknemer per aangetekende brief op de hoogte gesteld dient te worden. De Nassau dient de werknemer dus zo spoedig mogelijk van de opzegging op de hoogte te stellen per aangetekende brief. Nadat is opgezegd kan de werknemer beroep aantekenen bij de Commissie van Beroep (zie §4.4). Daarnaast bestaat de mogelijkheid om na beëindiging van de arbeidsovereenkomst een procedure bij de kantonrechter starten waarbij de werknemer stelt dat het ontslag kennelijk onredelijk is.⁴² Van kennelijk onredelijk ontslag is sprake als de gevolgen van het ontslag voor de werknemer onevenredig groot zijn. Van onredelijkheid is sprake als de onredelijkheid voor een redelijk handelend mens duidelijk is.⁴³ De rechter beoordeelt tijdens de kennelijk onredelijk ontslagprocedure of de werkgever voldoende rekening heeft gehouden met de belangen van de werknemer waarbij hij alle omstandigheden van het geval meeneemt. De rechter dient aan te geven welke feiten en omstandigheden wezenlijk zijn om

⁴¹ 'Beroep tegen tussentijdsontslag wegens ongeschiktheid', Commissie van Beroep Voortgezet Onderwijs 9 juli 2007, uitspraak 103444, www.onderwijsgeschillen.nl.

⁴² Artikel 7:681 Burgerlijk Wetboek.

⁴³ Van Drongelen e.a. 2009, p. 237.

het ontslag te rechtvaardigen.⁴⁴

Bij spoedeisende beslissingen kan beroep ingesteld worden bij de voorzieningenrechter van de rechtbank (kort geding) waarin onder meer tewerkstelling en doorbetaling van loon kan worden gevorderd.

§ 4.3 Opzeggingsgronden

In art. 9.a.5. van de CAO staan de opzeggingsgronden vermeld. De Nassau dient, als werkgever zijnde, bij opzegging één van deze opzeggingsgronden te hanteren.

Opzegging van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd of tussentijdse opzegging van een dienstverband voor bepaalde tijd kan plaatsvinden op grond van:

- a. Plichtsverzuim;*
- b. Onbekwaamheid of ongeschiktheid van de werknemer voor de door hem uitgeoefende functie;*
- c. Opheffing van de instelling of de dienst van de instelling of de functie, of zodanige verandering van de inrichting van het onderwijs, dat het dienstverband van de werknemer zal worden opgeheven;*
- d. Het feit dat na afloop van lang buitengewoon verlof de werknemer bij gebrek aan een vacature niet in actieve dienst bij de werkgever kan worden herplaatst*
- e. Het geraken in een toestand van blijvende ongeschiktheid op grond van ziekten of gebreken;*
- f. Een onherroepelijk geworden vonnis waarbij de werknemer is veroordeeld tot vrijheidsstraf wegens een misdrijf;*
- g. Het feit dat de werknemer in verband met de benoeming opzettelijk onjuist of onvolledige inlichtingen heeft verstrekt, zonder welke handelwijze de benoeming niet zou zijn overgegaan;*
- h. Het feit dat met betrekking tot de uren boven de normbetrekking van de werknemer is komen vast te staan dat in redelijkheid de uren aan een andere werknemer binnen een normbetrekking kunnen worden opgedragen;*
- i. 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 het dienstverband uit te sluiten.*⁴⁵

In de volgende paragrafen worden opzeggingsgronden die op De Nassau als het meest relevant worden ervaren uitgewerkt.

§ 4.3.1 Plichtsverzuim

Zoals in art. 9.a.7 lid 2 van de CAO valt te lezen, wordt onder plichtsverzuim verstaan: het overtreden van de voor de werknemer geldende voorschriften, het niet nakomen van hem opgelegde verplichtingen, alsmede het doen of nalaten van datgene dat de werknemer bij een goede uitoefening van zijn functie behoort na te laten of te doen.

Onder voorschriften wordt op De Nassau verstaan: de afspraken tussen werkgever en werknemer die betrekking hebben op het beleid.

Indien een werknemer zich aan plichtsverzuim schuldig maakt, kan de werkgever op grond van art. 9.a.7 van de CAO onder opgave van redenen één van de volgende disciplinaire maatregelen nemen:

- a. schriftelijke berisping;
- b. schorsing met behoud van salaris;

⁴⁴ Van Drongelen e.a. 2009, p. 238.

⁴⁵ Artikel 9.a.5 Collectieve Arbeidsovereenkomst voortgezet onderwijs 2008-2010.

- c. ontslag;
- d. inhouding bezoldiging, voor ten hoogste vijftig procent van het maandsalaris.

Voor het nemen van disciplinaire maatregelen gelden procedurevoorschriften. Disciplinaire maatregelen mogen slechts na zorgvuldig onderzoek worden toegepast. Van zorgvuldigheid is sprake als de werkgever op de hoogte is van alle relevante feiten en omstandigheden die nodig zijn voor het nemen van de maatregel. Om inzicht te krijgen in alle relevante feiten en omstandigheden is het van belang dat de werknemer gehoord wordt. De werknemer kan dan zijn zienswijze naar voren brengen zodat de werkgever een verantwoorde beslissing kan nemen. Om tot een verantwoorde beslissing te komen, moet de werkgever bij het nemen van een disciplinaire maatregel de betrokken belangen afwegen. De voor de werknemer nadelige gevolgen van de disciplinaire maatregel mogen niet onevenredig groot zijn in verhouding met de hiermee te dienen doelen.

Voordat een disciplinaire maatregel wordt genomen, dient de werkgever de werknemer van zijn voornemen op de hoogte te stellen per aangetekende brief. De werknemer moet vervolgens de gelegenheid krijgen zich te verweren binnen drie weken na verzending van het voornemen door zijn zienswijze mondeling of schriftelijk kenbaar te maken. Over de vraag of dit mondeling of schriftelijk moet gebeuren, dient overeenstemming tussen partijen te zijn. Op De Nassau dient dit schriftelijk te gebeuren. De werknemer kan zich bij zijn verweer laten bijstaan door een raadsman. Pas na kennisname en overweging van het verweer kan de werkgever tot een definitief besluit komen. Van het definitieve besluit wordt de werknemer zo spoedig mogelijk na het verweer per aangetekende brief op de hoogte gesteld. Dit volgt uit art. 9.a.8 van de CAO. Voor de werknemer staat tegen dit besluit beroep open bij de Commissie van Beroep.

Om de voorschriften voor het opleggen van een disciplinaire maatregel te verduidelijken, worden twee uitspraken van de Commissie van Beroep behandeld:

Beroep tegen ontslag op staande voet 7 juli 2009:

Het ontslag is gebaseerd op terugkerend plichtsverzuim. Werkneemster heeft erkend dat zij zich meerdere malen te laat heeft ziek gemeld dan wel te laat op school is verschenen. De Commissie is onvoldoende gebleken dat de werkgever voldoende rekening heeft gehouden met de persoonlijke omstandigheden en belangen van werkneemster. Gelet hierop en mede in acht nemend de ingrijpende gevolgen van een ontslag op staande voet, is er onvoldoende basis voor dit ontslag. Beroep wordt gegrond verklaard.⁴⁶

Beroep tegen berisping 18 juli 2006:

Een docent is berispt nadat een aantal leerlingen zich had beklagd over zijn seksueel getint gedrag. Hier is onderzoek naar verricht door een externe vertrouwenspersoon, waarbij de docent summier van de inhoud van de klachten op de hoogte werd gesteld. De werkgever heeft de werknemer niet in de gelegenheid gesteld verweer te voeren tegen het opleggen van de berisping. Summier aanhalen van de inhoud van de klachten door werkgever is ontoereikend als verweermogelijkheid. Het beginsel van hoor en wederhoor is onvoldoende gerespecteerd. Bovendien is in de berisping alleen melding gemaakt van onprofessioneel gedrag zonder aan te geven waaruit dat heeft

⁴⁶ 'Beroep tegen ontslag op staande voet', Commissie van Beroep Voortgezet Onderwijs 7 juli 2009, uitspraak 104117, www.onderwijsgeschillen.nl.

bestaan. Beroep wordt gegrond verklaard.⁴⁷

Het belang van zorgvuldig onderzoek door de werkgever voor het opleggen van een disciplinaire maatregel blijkt duidelijk uit eerstgenoemde uitspraak. De werkgever had in dit geval niet alle belangen afgewogen en het beroep van de werknemer tegen het ontslag wordt dan ook gegrond verklaard.

Het belang van het geven van een mogelijkheid van verweer tegen een disciplinaire maatregel blijkt uit de laatstgenoemde uitspraak. Indien de voornemenprocedure niet wordt gevolgd en er dus geen hoor en wederhoor wordt toegepast, wordt er door de werkgever in strijd met de CAO gehandeld.

§ 4.3.2 Onbekwaamheid of ongeschiktheid van de werknemer voor de door hem uitgeoefende functie

De CAO gebruikt de begrippen onbekwaamheid en ongeschiktheid. Van onbekwaamheid van de werknemer is sprake als hij blijvend onvoldoende kennis, vaardigheden of niveau heeft om zijn functie naar behoren te kunnen uitoefenen. Van ongeschiktheid is sprake wanneer het gedrag of persoonlijkheid van de werknemer een goede invulling van zijn functie in de weg staat.⁴⁸

Indien de werkgever van mening is dat de werknemer niet goed functioneert, kan hij besluiten om de arbeidsovereenkomst op te zeggen wegens ongeschiktheid of onbekwaamheid. Om een arbeidsovereenkomst op te zeggen wegens ongeschiktheid of onbekwaamheid van de werknemer moet worden voldaan aan bepaalde voorwaarden:

- De werkgever moet kunnen aantonen dat de werknemer onvoldoende functioneert. Bij het aantonen van de onbekwaamheid of ongeschiktheid van de werknemer kunnen personeelsbeoordelingen en verslagen van functioneringsgesprekken een rol spelen. Op De Nassau is een protocol opgesteld waarin functiebeschrijvingen zijn opgenomen die een formeel uitgangspunt vormen bij de functioneringsgesprekken.
- De werkgever moet kunnen aantonen dat hij herhaaldelijk op het disfunctioneren heeft gewezen en er functionerings- en beoordelingsgesprekken zijn gevoerd zodat de werknemer weet dat de werkgever van mening is dat hij niet goed functioneert.
- De werkgever moet kunnen aantonen dat hij de werknemer voldoende gelegenheid heeft gegeven om het functioneren te verbeteren. Manieren om het functioneren te verbeteren zijn loopbaanbegeleiding, training en opleiding van de werknemer en het voeren van tussentijdse evaluatiegesprekken.

§ 4.3.3 Het geraken in een toestand van blijvende ongeschiktheid op grond van ziekten of gebreken

De nadere regelgeving bij ziekte van werknemers in het bijzonder voortgezet onderwijs was tot 1 juli 2007 te vinden in het Besluit Ziekte en Arbeidsongeschiktheid voor Onderwijspersoneel Primair en Voortgezet Onderwijs (BZA). Sinds 1 juli 2007 is het BZA niet langer van toepassing op het voortgezet onderwijs. Ter vervanging hiervan hebben partijen bij CAO afspraken gemaakt over de rechtspositie van de werknemer op het gebied van ziekte en arbeidsongeschiktheid in de Ziekte- en arbeidsongeschiktheidsregeling voortgezet onderwijs (Zavo). Deze regeling maakt deel uit van de CAO voor het voortgezet onderwijs.

Uit art. 20 lid 2 van de Zavo blijkt dat een werknemer wegens ziekte kan worden ontslagen indien hij twee jaar onafgebroken ziek is geweest en herstel hierna

⁴⁷ 'Beroep tegen berisping', Commissie van Beroep Voortgezet Onderwijs 18 juli 2006, uitspraak 103167, www.onderwijsgeschillen.nl.

⁴⁸ 'Ontslag wegens onbekwaamheid of ongeschiktheid', *College voor Arbeidszaken*, www.car-uwo.nl/ontslag.

niet binnen zes maanden valt te verwachten. Gedurende de eerste twee jaar geldt een opzegverbod, waardoor de werknemer ontslagbescherming geniet. Uit art. 20 lid 2 van de Zavo volgt dat verder moet blijken dat het niet mogelijk is de werknemer in een andere passende functie te plaatsen. Onder een passende functie wordt verstaan dat in eerste instantie gezocht moet worden naar arbeid die hetzelfde niveau heeft als de oorspronkelijke functie. Naarmate de ziekte langer duurt, mag er breder gezocht worden naar een passende functie. Een andere passende functie dient ook aan te sluiten bij het arbeidsverleden, opleiding en competenties van de werknemer. Bij onderzoek naar een passende functie dient de werkgever het oordeel van het UWV te betrekken. Indien de werkgever wenst over te gaan tot ontslag, dient hij de werknemer schriftelijk aan te zeggen dat de procedure ter beoordeling van de medische geschiktheid en de kansen op herstel binnen drie maanden in gang wordt gezet. De aanzegging geschiedt op zijn vroegst vanaf de eenentwintigste maand na de eerste ziektedag en de procedure moet uiterlijk in de vierentwintigste maand na de eerste ziektedag kunnen zijn afgerond. Dit is geregeld in art. 20 lid 5 van de Zavo. Ontslag wegens arbeidsongeschiktheid wordt in hoofdstuk 5 verder behandeld.

§ 4.4 Commissie van Beroep

Elke bijzondere school moet om voor bekostiging door de overheid in aanmerking te komen bij een Commissie van Beroep zijn aangesloten.⁴⁹ De Commissies van Beroep zijn door schoolbesturen en personeel samengesteld. De Commissies van Beroep zijn in 1905 in het leven geroepen om leerkrachten uit het bijzonder onderwijs te beschermen tegen willekeurig ontslag.⁵⁰ Het onderwijspersoneel kan op grond van art. 52 WVO bij de Commissie in beroep gaan tegen de opzegging van de arbeidsovereenkomst, schorsing en disciplinaire maatregelen. Uit art. 19 lid 3 van de CAO volgt dat het beroep schriftelijk moet worden ingesteld binnen zes weken nadat het besluit bij aangetekend schrijven aan de werknemer is meegedeeld. Indien later beroep wordt ingesteld, wordt het beroep niet-ontvankelijk verklaard. De Commissie van Beroep verklaart een beroep gegrond of ongegrond. Tot toekenning van een schadevergoeding is de Commissie niet bevoegd. Indien een beroep tegen een ontslag gegrond wordt verklaard, dan zal het bevoegd gezag zelf beslissen over het al dan niet herstellen van de arbeidsovereenkomst of het toekennen van een schadevergoeding. Er bestaat geen mogelijkheid van hoger beroep. De werkgever is gebonden aan de uitspraak van de Commissie van Beroep op grond van art. 19 lid 4 van de CAO voor het Voortgezet Onderwijs. De werknemer kan alsnog bij de rechter procederen. Door de uitspraak van de Hoge Raad in de zaak 'Amghane' in 1996 wordt een besluit van de Commissie van Beroep, indien de werknemer zich na dit besluit tot de kantonrechter wendt, niet meer marginaal getoetst door de rechter.⁵¹ De rechter moet het geschil in volle omvang toetsen omdat de uitspraak van de Commissie van Beroep niet bindend is voor de werknemer.⁵² Van marginale toetsing is sprake als de rechter niet de inhoud van het besluit toetst, maar alleen kijkt of het correct tot stand is gekomen. Het oordeel van de Commissie van Beroep zal echter een belangrijke invloed hebben op de uitkomst van de procedure bij de kantonrechter. Uit het 'Amghane'-arrest kan ook opgemaakt worden dat indien de werkgever besluit bij de rechter te procederen na uitspraak van de Commissie van Beroep,

⁴⁹ Ko 2007, p. 5.

⁵⁰ HR 9 november 2001, *LJN AB2752*.

⁵¹ HR 31 mei 1996, *NJ 1996,693*.

⁵² Jansen & van de Laar 2010, p. 9.

de uitspraak door de rechter wel slechts marginaal wordt getoetst omdat de uitspraak van de Commissie van Beroep voor de werkgever wel bindend is. Indien een werknemer wil opkomen tegen een besluit van een bijzondere onderwijsinstelling, hoeft hij niet eerst beroep in te stellen bij de Commissie van Beroep voordat hij zich tot de kantonrechter kan wenden.⁵³

§ 4.4 Ontbinding door de kantonrechter

Een alternatief voor de opzegging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever is de ontbindingsprocedure wegens gewichtige redenen. De werkgever kan op grond van art. 7:685 BW de rechter verzoeken om de arbeidsovereenkomst te ontbinden. Deze procedure wordt opgestart met een verzoekschrift door de werkgever. Als de werkgever het verzoekschrift bij de griffie van de kantonrechter heeft ingediend, wordt een afschrift daarvan verzonden naar de werknemer. De werknemer kan hiertegen een verweerschrift indienen. Er is geen termijn gegeven waarbinnen het verweerschrift moet zijn ingediend, zie art. 282 Rv. Art. 7:685 lid 6 BW geeft echter wel aan dat de mondelinge behandeling niet later aanvangt dan in de vierde week waarop het verzoek is ingediend. Nadat het verzoekschrift en verweerschrift zijn ingediend, bepaalt de kantonrechter een datum waarop de zaak mondeling wordt behandeld. Tijdens de mondelinge behandeling krijgen de werkgever en werknemer gelegenheid hun standpunten toe te lichten. Nadat de standpunten zijn toegelicht, krijgen partijen in veel gevallen nog de gelegenheid de kwestie met een minnelijke regeling op te lossen. Indien dat niet lukt, volgt ongeveer veertien dagen later de uitspraak van de rechter.

De rechter beslist of de aangevoerde argumenten voldoende zijn om over te gaan tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Indien de rechter niet tot ontbinding overgaat, blijft de arbeidsovereenkomst in stand. Indien de rechter overgaat tot ontbinding zal hij nagaan of er een vergoeding aan de werknemer moet worden toegekend. Hierbij geldt de kantonrechtersformule die in het vorige hoofdstuk aan de orde is gekomen. Art. 7:685 lid 11 BW bepaalt dat tegen de uitspraak geen hoger beroep en cassatie mogelijk is. De wetgever heeft door hoger beroep en cassatie uit te sluiten, willen voorkomen dat de werkgever en werknemer nog jarenlang in onzekerheid zouden verkeren over het bestaan van de arbeidsovereenkomst.⁵⁴

De ontbindingsprocedure is een snellere procedure dan de opzeggingsprocedure. De opzeggingsprocedure is in beginsel eenvoudiger, maar kan leiden tot vervolprocedures.

De procedure bij de Commissie van Beroep is minder formeel en de commissieleden beschikken over specifieke kennis van het onderwijs. De Commissie van Beroep is niet bevoegd tot het toekennen van een schadevergoeding, terwijl de kantonrechter deze bevoegdheid wel heeft. De werkgever is bij ontbinding van de kantonrechter vrijwel altijd zeker van een voor hem gunstige uitkomst op korte termijn, namelijk het einde van de dienstbetrekking.⁵⁵

Uit navraag bij de advocaat van De Nassau welke procedure de voorkeur heeft, blijkt dat de voorkeur ligt bij de ontbindingsprocedure door de kantonrechter. De procedure bij de Commissie van Beroep duurt namelijk erg lang. Daarnaast kan na een uitspraak van de Commissie van Beroep alsnog de gang naar de kantonrechter gekozen worden waardoor de werkgever en werknemer nog langer in onzekerheid verkeren over het beëindigen van het dienstverband.

⁵³ HR 9 november 2001, NJ 2001, 692.

⁵⁴ Van Drongelen e.a. 2009, p.314.

⁵⁵ Van Grinsven, Geugjes en Soemers 2009, p. 242.

Hoofdstuk 5 Disfunctioneren van een werknemer

Het disfunctioneren van een werknemer kan leiden tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst. In dit hoofdstuk worden verschillende vormen van disfunctioneren behandeld. Er wordt geen uitputtende opsomming gegeven. De vormen van disfunctioneren die tot het einde van een arbeidsovereenkomst met een personeelslid kunnen leiden die De Nassau als het meest relevant ervaart, worden in dit hoofdstuk besproken. De nadruk zal daarom liggen op onbekwaamheid/ongeschiktheid en arbeidsongeschiktheid van de werknemer.

§ 5.1 Het begrip disfunctioneren

Onder disfunctioneren wordt verstaan: het niet op de juiste wijze vervullen van taken door een werknemer, het niet in voldoende mate voldoen aan de gestelde functie-eisen of zich niet gedragen zoals een goed werknemer zich behoort te gedragen. Dit volgt uit art. 5:1 van het Ontslagbesluit. Een werknemer kan niet altijd een verwijt worden gemaakt ten aanzien van het niet voldoen aan de gestelde functie-eisen. Arbeidsongeschiktheid kan ook als een vorm van disfunctioneren worden aangemerkt. De werknemer is door ziekte niet in staat om de bedongen arbeid naar behoren te verrichten. Disfunctioneren is direct gerelateerd aan de uitoefening van de werkzaamheden in het kader van de arbeidsovereenkomst. De werkzaamheden worden bij disfunctioneren niet of in onvoldoende mate uitgevoerd.⁵⁶

§ 5.2 Einde arbeidsovereenkomst door disfunctioneren

In de CAO voor het voortgezet onderwijs is geregeld dat indien de werkgever van mening is dat de werknemer niet goed functioneert, hij kan besluiten om de arbeidsovereenkomst op te zeggen wegens ongeschiktheid of onbekwaamheid (zie paragraaf 4.3.2). Om een arbeidsovereenkomst op te zeggen wegens ongeschiktheid of onbekwaamheid van de werknemer moet worden voldaan aan bepaalde voorwaarden:

- De werkgever moet kunnen aantonen dat de werknemer onvoldoende functioneert;
- De werkgever moet kunnen aantonen dat hij herhaaldelijk op het disfunctioneren heeft gewezen en er functionerings- en beoordelingsgesprekken zijn gevoerd;
- De werkgever moet kunnen aantonen dat hij de werknemer voldoende gelegenheid heeft gegeven om het functioneren te verbeteren.

In het onderwijs is geen sprake van een ontslagvergunning. Indien aan bovengenoemde voorwaarden is voldaan kan De Nassau de arbeidsovereenkomst met de werknemer op grond van ongeschiktheid of onbekwaamheid gewoon opzeggen. De werknemer kan echter wel beroep aantekenen bij de Commissie van Beroep.

Ter verduidelijking van bovengenoemde voorwaarden worden een aantal uitspraken van de Commissie van Beroep voor het voortgezet onderwijs behandeld.

Beroep tegen ontslag wegens onbekwaamheid/ongeschiktheid 27-03-2008: Werkneemster heeft sinds 2002 een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd als docent, omdat ze onbevoegd is. Na een beoordelingsgesprek is het functioneren van de werkneemster, ondanks begeleiding, als onvoldoende beoordeeld. Uit gespreksverslagen blijkt dat de werkneemster ook na ruim een

⁵⁶ Koevoets 2006, p. 3.

jaar begeleiding niet voldeed aan de eisen. Gelet op de begeleidings-inspanningen van de werkgever en de conclusie dat die geen aanvaardbaar resultaat hebben opgeleverd, is de ongeschiktheid van de werkneemster voor de functie voldoende vast komen te staan en heeft de werkgever haar redelijkerwijs op die grond kunnen ontslaan. Het beroep is ongegrond.⁵⁷

Beroep tegen tussentijds ontslag wegens ongeschiktheid 24-07-2008:

Een docent in tijdelijke dienst is tussentijds ontslagen wegens ongeschiktheid. Het is voldoende aannemelijk geworden dat de docent niet naar behoren functioneert en dat de werkgever hem meerdere mogelijkheden heeft geboden om zijn functioneren te verbeteren. Gelet op de inspanningen die de werkgever zich heeft getroost om het functioneren van de werknemer op een hoger niveau te brengen - zoals het toewijzen van een extra begeleider, het overdragen van het mentoraat aan een collega en het verminderen van de betrekkingssomvang - en de conclusie dat die inspanningen geen aanvaardbaar resultaat hebben opgeleverd, is de ongeschiktheid van de werknemer voor de functie van docent naar het oordeel van de Commissie voldoende vast komen te staan en heeft de werkgever hem redelijkerwijze op die grond kunnen ontslaan. Het beroep is ongegrond verklaard.⁵⁸

Uit deze uitspraken wordt duidelijk dat als De Nassau aan kan tonen dat een werknemer niet voldoende functioneert en de werknemer voldoende mogelijkheden geboden zijn om het functioneren te verbeteren de Commissie een beroep door de werknemer tegen de opzegging ongegrond zal verklaren.

Bij disfunctioneren van een werknemer kan ook gekozen worden voor de ontbindingsprocedure bij de rechtbank ex art. 7:685 BW. Bij de beoordeling van een verzoek tot ontbinding wegens disfunctioneren dient aan de volgende voorwaarden te worden voldaan:

- Indien een werkgever van mening is dat een werknemer onvoldoende functioneert, dan dient hij dit aan de werknemer duidelijk te maken in één of meerdere -bij voorkeur schriftelijk vastgelegde- functioneringsgesprekken, waarbij de werkgever concreet aangeeft op welke punten het functioneren van de werknemer verbetering behoeft.
- De werknemer dient in de gelegenheid te worden gesteld zijn visie over zijn functioneren te geven.
- Vervolgens dient de werknemer, daarbij ondersteund door zijn werkgever, gedurende een zekere periode een reële mogelijkheid te worden geboden om zijn functioneren te verbeteren. Pas als de werknemer, na voldoende in de gelegenheid te zijn gesteld om zijn functioneren te verbeteren, nog steeds niet aan de functie-eisen voldoet, kan het functioneren van de werknemer als grondslag voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst dienen.

In de volgende uitspraak van de kantonrechter wordt duidelijk hoe de kantonrechter aan bovengenoemde voorwaarden toetst.

Ktr. Leeuwarden 1 oktober 2007, LJN: BB4535:

Verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst tussen een basisschool en haar directeur wegens disfunctioneren van de directeur wordt afgewezen. Er is namelijk niet voldaan aan de voorwaarden voor het geval dat een werkgever een niet naar behoren functionerende werknemer wil ontslaan. De werkgever

⁵⁷ 'Ontslag wegens onbekwaamheid/ongeschiktheid', Commissie van Beroep Vpportgezet Onderwijs 27 maart 2008, uitspraak 103639, www.onderwijsgeschillen.nl.

⁵⁸ 'Beroep tegen tussentijds ontslag wegens ongeschiktheid', Commissie van Beroep Voortgezet Onderwijs 24 juli 2008, uitspraak 103747, www.onderwijsgeschillen.nl/103747.

heeft na het aantreden van de werknemer in onvoldoende mate gewezen op concrete punten waar zijn functioneren verbetering behoeft en heeft hem in vervolg daarop onvoldoende de kans gegeven om binnen een zekere periode zijn functioneren te verbeteren. Ook is niet gebleken wat de werkgever heeft gedaan om de door hem gewenste verbetering in het functioneren van de werknemer te realiseren. De kantonrechter komt dan ook tot de conclusie dat het aangevoerde disfunctioneren van de werknemer als directeur van de school niet als grondslag voor een ontbinding van de arbeidsovereenkomst kan dienen. Nu dit de enige grondslag van het verzoek is, is het verzoek afgewezen.

§ 5.3 Disfunctioneren door ziekte/arbeidsongeschiktheid

Door ziekte wordt het functioneren van een werknemer doorgaans beïnvloed. Van ziekte is sprake als een werknemer door een lichamelijk of geestelijk gebrek niet meer in staat is het werk te doen dat hij geacht wordt te verrichten. Van arbeidsongeschiktheid is sprake indien er in relatie tot ziekte of ongeval, objectief medisch vast te stellen stoornissen bestaan, waardoor de werknemer beperkt is in zijn functioneren.⁵⁹

§ 5.3.1 De eerste twee jaren van arbeidsongeschiktheid

De werkgever is verplicht om gedurende de eerste twee ziektejaren het loon van de werknemer door te betalen. In art. 4 lid 1 van de Zavo is afgesproken dat de werknemer het eerste ziektejaar recht heeft op honderd procent doorbetaling van zijn loon en in het tweede ziektejaar op zeventig procent.

Wet- en regelgeving als de Wet Verbetering Poortwachter, de WIA en het besluit Ziekte en Arbeidsongeschiktheidregeling voor het Voortgezet Onderwijs regelen de verplichtingen van de werkgever en werknemer.⁶⁰

Indien een werknemer ziek wordt, is hij verplicht dit te melden aan zijn werkgever. Voor personeel in het voortgezet onderwijs is dit geregeld in art. 3 lid 4 van de Zavo. Uit dit artikel volgt ook dat de werknemer verplicht is mee te werken aan een door de werkgever opgelegd geneeskundig onderzoek door de bedrijfsarts, arbodienst of UWV. De werknemer moet de door deze personen en instanties gegeven voorschriften naleven. Indien de werknemer niet aan de meldingsplicht voldoet of de voorschriften niet naleeft, kan de werkgever op grond van art. 15 van de Zavo de doorbetaling van het loon stopzetten.

Als de werknemer zes weken ziek is, dient hij een gesprek te hebben met de bedrijfsarts of arbodienst die hiervan een probleemanalyse maakt. Indien naar het oordeel van de bedrijfsarts, UWV of arbodienst sprake is van dreigend langdurig ziekteverzuim, moet de werkgever samen met de werknemer aan diens re-integratie werken. De werkgever moet alles doen om werknemers die arbeidsongeschikt zijn binnen zijn organisatie aan de slag te krijgen. De werkgever en werknemer dienen zich met betrekking tot de re-integratie van de werknemer aan verschillende regels te houden. Deze regels staan vermeld in art. 10 en 11 van de Zavo en worden hieronder behandeld.

Het is van belang dat de werknemer zo snel mogelijk weer aan de slag gaat. De werkgever dient te zoeken naar passende arbeid, eerst binnen de eigen organisatie (eerste spoor) en vervolgens bij een andere werkgever (tweede spoor) conform art. 7:658a BW. Deze passende functie moet zoveel mogelijk aansluiten bij de opleiding en ervaring van de werknemer. Als een passende functie bij de werkgever niet mogelijk is, wordt van de werkgever verlangd de werknemer te herplaatsen in een passende functie bij een andere werkgever.

⁵⁹ 'Uitkeringen en Sociale zekerheid', www.judex.nl (zoek op rechtsgebied>uitkeringen>sociale zekerheid).

⁶⁰ 'Wettelijke eisen', www.arbo-vo.nl (zoek op verzuimbeleid>wettelijke eisen).

De werknemer moet passend werk aanvaarden.

Van de werkgever en werknemer mag verwacht worden dat zij alles doen wat redelijk is om de arbeidsongeschiktheid zo snel mogelijk te beëindigen.

Voorbeelden hiervan zijn: behandeling van de ziekte, aanpassing van de werkplek en omscholing van de werknemer. De werkgever en werknemer moeten hiervoor binnen acht weken een plan van aanpak opstellen. Dit plan dient hierna periodiek geëvalueerd te worden en zo nodig bijgesteld. De frequentie waarmee partijen dienen te overleggen is afhankelijk van het geval.⁶¹ Na tweeënveertig weken moet de werkgever aan het UWV doorgeven dat de werknemer ziek is.

Na het eerste ziektejaar dient het plan van aanpak geëvalueerd worden.

§ 5.3.2 Sancties

Aan het niet of onvoldoende meewerken aan re-integratieverplichtingen door de werkgever en werknemer zijn sancties verbonden.

- Second opinion:

Bij een verschil van mening over het bestaan van de arbeidsongeschiktheid kunnen de werkgever en werknemer het UWV om een deskundigenoordeel vragen. Dit wordt vermeld in art. 19 van de Zavo.

- Loon inhouden:

Als de werknemer zich niet houdt aan redelijke en duidelijke voorschriften, zijn genezing belemmert of vertraagt, niet meewerkt aan het opstellen van het plan van aanpak of passend werk weigert, kan de werkgever de doorbetaling van het loon stopzetten, zie art. 15 van de Zavo.

Het recht op loondoorbetaling kan ook eindigen indien de ziekte is voorgewend, indien de werknemer de ziekte opzettelijk heeft veroorzaakt en in geval van bedrog of misleiding bij de benoeming van de werknemer. Van het opzettelijk veroorzaken van een ziekte is slechts sprake wanneer de opzet van de werknemer gericht was op het veroorzaken van de ziekte. Opzettelijk risicovol gedrag met arbeidsongeschiktheid als gevolg leidt niet tot verlies van het recht op loondoorbetaling.⁶²

- Ontslag

Als de werknemer weigert mee te werken aan voorschriften of weigert passende arbeid te verrichten en weigert medewerking te verlenen aan het opstellen, evalueren en bijstellen van het plan van aanpak, kan de werkgever de werknemer, ondanks het opzegverbod bij ziekte, ontslaan, zie art. 21 van de Zavo. Het ontslag wegens niet meewerken aan re-integratie moet worden ingezet als uiterste middel.

Voordat de werkgever besluit tot ontslag, moet hij het UWV vragen om een deskundigenoordeel over de re-integratie-inspanningen van de werknemer. In onderstaande uitspraak van de Commissie van Beroep heeft het onvoldoende voldoen aan re-integratieverplichtingen van de werkneemster tot haar ontslag geleid:

Beroep tegen ontslag wegens plichtsverzuim 9 juli 2007:

Werkneemster is geruime tijd arbeidsongeschikt. Werkgever heeft de salarisbetaling stopgezet wegens het niet voldoen aan re-integratieverplichtingen. Toen de werkneemster vervolgens nog steeds niet bereikbaar bleek voor de bedrijfsarts en de werkgever, is zij ontslagen wegens

⁶¹ Verhulp & Zondag 2008, p. 132.

⁶² Kamerstukken II 1995/96, 24 439, nr. 6, p. 74.

plichtsverzuim. De Commissie oordeelt dat werkneemster onvoldoende actie heeft ondernomen om aan haar re-integratieverplichtingen te voldoen waardoor ook niet kon worden vastgesteld wat haar medische toestand was. Indien werkneemster van oordeel was dat werkhervatting geen reële optie was, had zij een second opinion bij het UWV kunnen aanvragen. Dit heeft werkneemster nagelaten waardoor zij het re-integratieproces ernstig heeft belemmerd. Strijd met verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst, het BW en het BZA; plichtsverzuim als bedoeld in art. 4.a.7 lid 2 van de CAO (in de huidige CAO art. 9.a.5). De Commissie acht het gegeven ontslag, gelet op alle omstandigheden van het geval, proportioneel.⁶³

- Verlengde loondoorbetaling:

Als de werkgever te weinig moeite heeft gedaan voor de re-integratie van een zieke werknemer, moet hij het loon langer doorbetalen. Het UWV kan de periode met maximaal tweeënvijftig weken verlengen.

§ 5.3.3 Arbeidsongeschiktheid na twee jaren

Indien een werknemer na twee jaren nog steeds niet kan werken, dan houdt de loonbetaling van de werkgever op. De werknemer kan dan in aanmerking komen voor een WIA-uitkering. Voor de bepaling van de periode van twee jaren geldt ingevolge art. 4 lid 2 van de Zavo dat indien de werknemer herstelt en vervolgens opnieuw uitvalt, de termijn van twee jaar wordt doorgeteld indien het herstel minder dan vier weken heeft geduurd. De periode van het herstel zelf telt niet mee.

Een werknemer komt alleen in aanmerking voor een WIA-uitkering als hij ten minste vijfendertig procent arbeidsongeschikt is. Het UWV stelt het percentage vast door het loon dat de werknemer verdiende voordat hij ziek werd te vergelijken met het loon dat hij nog kan verdienen. Het verschil is het percentage van arbeidsongeschiktheid.

De zieke werknemer moet zelf een WIA-uitkering aanvragen bij het UWV. Het UWV wijst hem na twintig maanden ziekte per brief op dat hij WIA kan aanvragen. De WIA-aanvraag moet uiterlijk na eenentwintig maanden ziekte bij het UWV binnen zijn. Bij deze aanvraag moeten de werkgever en werknemer op grond van art. 65 WIA een verslag toevoegen waarin de re-integratie-inspanningen zijn opgenomen. Op grond van het re-integratieverslag dient het UWV te beoordelen of de werkgever en werknemer in redelijkheid hebben kunnen komen tot de re-integratie-inspanningen die zijn verricht.⁶⁴ Binnen veertien weken moet het UWV over de aanvraag beslissen.⁶⁵

De WIA maakt onderscheid tussen volledig en duurzame arbeidsongeschiktheid en gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid. Volledig en duurzame arbeidsongeschikten krijgen een IVA-uitkering. Gedeeltelijk arbeidsongeschikten krijgen een WGA-uitkering.

Het verloop van de eerste twee jaren van ziekte is schematisch weergegeven in bijlage 4.

Gedurende de eerste twee jaren van ziekte geldt een opzegverbod. Bij CAO kan hiervan worden afgeweken op grond van art. 7:670 lid 9 BW. In art. 3 van de Zavo is geregeld dat de werknemer pas op grond van ziekte ontslagen kan worden als aan de voorwaarden genoemd in art. 20 van de Zavo is voldaan.

⁶³ 'Beroep tegen ontslag wegens plichtsverzuim', Commissie van Beroep Voortgezet Onderwijs 9 juli 2007, uitspraak 103439, www.onderwijsgeschillen.nl.

⁶⁴ Verhulp & Zondag 2008, p. 133.

⁶⁵ Hop 2010, p. 90.

Deze voorwaarden zijn:

- De ongeschiktheid voor de functie heeft twee jaar geduurd. Deze termijn is overeenkomstig de termijn van art. 7:670 BW;
- Volledig herstel is binnen een periode van zes maanden na deze twee jaar redelijkerwijs niet te verwachten;
- De werkgever kan de werknemer redelijkerwijs niet herplaatsen in een gewijzigde of andere functie.⁶⁶

Bij beoordeling door het UWV ter verkrijging van de WIA wordt, indien de werknemer ten minste vijfendertig procent arbeidsongeschikt is, ook gekeken of er voldaan is aan bovengenoemde voorwaarden.

Uit art. 20 lid 5 van de Zavo volgt dat indien de werkgever ontslag wegens arbeidsongeschiktheid van de werknemer overweegt, hij de werknemer dit schriftelijk dient aan te zeggen. Dit kan pas vanaf de eenentwintigste maand van ziekte. De werkgever moet onderzoek verrichten naar de herplaatsingsmogelijkheden van de werknemer en beoordelen of voldaan is aan de in art. 20 van de Zavo genoemde voorwaarden. Aan de conclusies van het UWV ter beoordeling van de WIA-uitkering en eventueel het deskundigenoordeel van het UWV wordt waarde gehecht, maar deze zijn niet doorslaggevend. De werkgever blijft eindverantwoordelijk voor de te trekken conclusies ter overweging van een ontslagprocedure en deelt deze conclusies schriftelijk mee aan de werknemer. Deze mededeling kan samen gaan met de ontslagverlening.

In art. 20 lid 9 van de Zavo wordt nog eens benadrukt dat er goed gekeken moet worden naar mogelijke herplaatsing van de arbeidsongeschikte werknemer. Bij herplaatsing moet gedacht worden aan de eigen functie onder aangepaste voorwaarden, de eigen functie in een kleinere omvang, een andere passende functie bij de werkgever, andere arbeid waartoe de werknemer in staat is bij de werkgever of re-integratie bij een andere werkgever.

Indien de werknemer arbeidsongeschikt is voor zijn eigen functie, maar minder dan vijfendertig procent arbeidsongeschikt is, bepaalt de Zavo dat de werknemer niet wegens arbeidsongeschiktheid mag worden ontslagen, tenzij sprake is van een zwaarwegend dienstbelang zoals ernstige financiële problemen voor de organisatie.

Hieronder worden uitspraken van de Commissie van Beroep weergegeven waarbij is opgezegd op grond van arbeidsongeschiktheid waartegen de werknemer beroep heeft aangetekend.

Beroep tegen ontslag wegens blijvende arbeidsongeschiktheid 17 augustus 2010:

Werkneemster is sinds 2008 arbeidsongeschikt. Het UWV heeft haar een WGA-uitkering toegekend op basis van een arbeidsongeschiktheidspercentage van 100%. Uit de toekenningsbeschikking mocht de werkgever ten tijde van de opzegging afleiden dat herstel binnen zes maanden redelijkerwijs niet was te verwachten. Het rapport van de arbeidsdeskundige stelt dat de eigen werkzaamheden van werkneemster niet passend zijn en ook niet passend te maken zijn. Er zijn bij de werkgever geen reële herplaatsingsmogelijkheden voor de werkneemster. De Commissie is van oordeel dat aan de voorwaarden genoemd in art. 20 Zavo is voldaan en dat het ontslag gedragen wordt door de daaraan ten grondslag gelegde reden van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of gebrek. Beroep is ongegrond verklaard.⁶⁷

⁶⁶ Vo-Raad, *Toelichtingen op de Wovo en de Zavo*, p. 137.

⁶⁷ 'Beroep tegen ontslag wegens blijvende arbeidsongeschiktheid', Commissie van Beroep Voortgezet Onderwijs 17 augustus 2010, uitspraak 104543, www.onderwijsgeschillen.nl.

Beroep tegen ontslag wegens arbeidsongeschiktheid 25 februari 2009:
Het UWV heeft een docent een WGA-uitkering toegekend naar mate van volledige arbeidsongeschiktheid. Uit de toekenningsbeschikking mocht de werkgever op dat moment afleiden dat herstel binnen zes maanden redelijkerwijs niet te verwachten was. Ten tijde van het nemen van de ontslagbeslissing kon de werkgever er in redelijkheid van uitgaan dat aan de voorwaarden van art. 20 Zavo was voldaan. Dit werd anders na de ontvangst van een brief van UWV waarin de arbeidskundige opmerkt dat de voor de werknemer toegestane arbeidsduur 20 uur per week, respectievelijk ongeveer 4 uur per dag bedraagt. Dit had voor de werkgever aanleiding moeten zijn een ondubbelzinnig oordeel van het UWV te vragen over de termijn, waarop eventueel herstel kon worden verwacht en de gevolgen die dat voor de mogelijkheid van re-integratie zou kunnen hebben. Niet kan worden gezegd dat op de door de werkgever beoogde ontslagdatum aan de voorwaarden van art. 20 Zavo was voldaan. Beroep is gegrond verklaard.⁶⁸

Uit deze uitspraken blijkt dat ontslag vanwege arbeidsongeschiktheid mogelijk is als aan de voorwaarden van art. 20 van de Zavo is voldaan. Indien aan de voorwaarden van art. 20 van de Zavo is voldaan zal het ontslag ook na beroep bij de Commissie van Beroep in stand blijven. De Nassau dient daarom na te gaan of aan de voorwaarden uit art. 20 van de Zavo is voldaan indien overgegaan wenst te worden tot ontslag van de arbeidsongeschikte werknemer. De Nassau kan dus de arbeidsovereenkomst met een arbeidsongeschikte werknemer opzeggen als aan de voorwaarden van art. 20 van de Zavo is voldaan.

§ 5.3.4 Veelvuldig ziekteverzuim

Het herhaaldelijk niet verschijnen op het werk kan reden zijn om de arbeidsovereenkomst te op te zeggen. Er is dan sprake van veelvuldig ziekteverzuim waarbij het ziekteverzuim dusdanig verstorend werkt dat van de werkgever niet verwacht kan worden de arbeidsovereenkomst voort te zetten. Bij veelvuldig ziekteverzuim dient sprake te zijn van frequent en onevenredig hoog ziekteverzuim gedurende een langere tijd. De frequentie moet vervolgens gekoppeld worden aan de impact ervan op de organisatie.⁶⁹ Of het ziekteverzuim onevenredig hoog is, hangt af van het gemiddelde ziekteverzuimpercentage van de school waar de werknemer werkzaam is. Ook de kantonrechter kan worden verzocht de arbeidsovereenkomst wegens veelvuldig ziekteverzuim te ontbinden omdat de mate van het ziekteverzuim de organisatie van de werkgever ontwricht. De rechter zal nagaan of er overleg tussen de werkgever en werknemer heeft plaatsgevonden over de verstorende werking van het ziekteverzuim. Daarnaast dient te worden gekeken of de werknemer binnen zesentwintig weken weer normaal inzetbaar zal zijn. Indien dat het geval is, zal de kantonrechter niet overgaan tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst. De rechter zal ook nagaan of de werkgever redelijkerwijs een andere functie aan de werknemer zou kunnen aanbieden. De rechter is over het algemeen terughoudend om tot ontbinding over te gaan op grond van veelvuldig ziekteverzuim. De gedachte hierachter is dat de werkgever het risico van ziekte moet dragen.

§ 5.6 Disfunctioneren als gevolg van alcohol- of drugsgebruik

In de Arbeidsomstandighedenwet is geen specifieke bepaling opgenomen die

⁶⁸ 'Beroep tegen ontslag wegens arbeidsongeschiktheid', Commissie van Beroep Voortgezet Onderwijs 25 februari 2009, uitspraak 103932, www.onderwijsgechillen.nl.

⁶⁹ 'Veelvuldig ziekteverzuim', www.werk.nl.

het gebruik van alcohol en drugs tijdens het werk verbiedt. De werkgever in het voorgezet onderwijs kan gebruik en het bezit van alcohol en drugs op de werkplek verbieden op basis van art. 18.6 van de CAO omdat gebruik van alcohol en drugs de veiligheid op het werk negatief kan beïnvloeden. De werkgever kan bij alcohol- of drugsgebruik tijdens werktijd een disciplinaire maatregel opleggen op grond van plichtsverzuim waarbij de procedurevoorschriften in acht moeten worden genomen.

Volgens art. 7:678 lid 2 sub c BW kan een werkgever een werknemer op staande voet ontslaan als een werknemer zich ondanks waarschuwing overgeeft aan dronkenschap of ander liederlijk gedrag op het werk. Dit moet als gevolg hebben dat van de werkgever redelijkerwijs niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Overgeven aan dronkenschap wil zeggen dat er sprake moet zijn van veelvuldig dronkenschap.

Er kan bij alcohol- of drugsgebruik ook sprake zijn van de in art. 7:678 lid 2 sub b BW genoemde grond wanneer de werknemer door opzet of roekeloosheid buiten staat geraakt of blijft de bedongen arbeid te verrichten. Dit is het geval wanneer de werknemer zich ziek meldt en de werkgever het vermoeden heeft dat alcohol- of drugsgebruik de reden is voor het niet verschijnen op het werk. De werkgever dient in dit geval aan te tonen dat de werknemer door het gebruik niet op het werk is verschenen.

Naast ontslag op staande voet kan de werkgever als hij de arbeids-overeenkomst wil beëindigen een ontbindingsverzoek indienen bij de kantonrechter op grond van gewichtige redenen, art. 7:685 BW.

Als alcohol- of drugsgebruik tijdens privétijd merkbaar invloed op de werkzaamheden heeft, kan dit reden zijn voor ontslag. De werkgever dient een zeer groot belang te hebben om inbreuk te maken op het recht op privacy tijdens privétijd. Een inbreuk kan alleen gerechtvaardigd worden als er een duidelijk verband bestaat tussen het alcohol- of drugsgebruik en de functie van de werknemer.⁷⁰

§ 5.7 Disfunctioneren door privéactiviteiten onder werktijd

Werknemers mogen in zeker mate privéactiviteiten verrichten tijdens werktijd. Het verrichten van privéactiviteiten op het werk kent grenzen. Een werknemer die eenentwintig jaar in dienst was, had in vier maanden tijd voor 4800 euro naar zijn vriendin in Finland gebeld. De kantonrechter ontbond de arbeidsovereenkomst zonder toekenning van een vergoeding.⁷¹ Een werkgever verzocht ook ontbinding voor een werknemer die in zeven maanden tijd met zijn mobiele telefoon 477 keer naar zijn vriendin belde. De werkgever verzocht ontbinding vanwege het vele bellen, maar ook wegens het disfunctioneren van de werknemer. De kantonrechter was van oordeel dat de werkgever niet elk privécontact door zijn werknemers kan verbieden, maar de hoeveelheid telefoontjes van deze werknemer kon niet geacht worden te vallen binnen de onder werktijd toegestane privécontacten. De kantonrechter ontbond de arbeidsovereenkomst zonder toekenning van een vergoeding.⁷²

Uit deze zaken blijkt dat werknemers gedurende werktijd enige privéactiviteiten mogen verrichten. Deze activiteiten mogen geen onredelijke kosten voor De Nassau meebrengen of onredelijk veel arbeidstijd in beslag nemen wat disfunctioneren tot gevolg heeft. Dit geldt ook ten aanzien van het gebruik van internet en e-mail voor privédoeleinden.

⁷⁰ F. Bot 'Ontslag wegens drugsgebruik in vrije tijd', *expertlog 2 mei 2008*, www.expertlog.nl.

⁷¹ Ktr. Enschede 2 december 2002, *JAR* 2003/2.

⁷² Ktr. Zwolle 21 juni 2002, *JAR* 2002/196.

Hoofdstuk 6 Wangedrag van de werknemer

In dit hoofdstuk worden verschillende vormen van wangedrag van een werknemer besproken die kunnen leiden tot de behoefte van de werkgever om de arbeidsovereenkomst te beëindigen. In dit rapport wordt onderscheid gemaakt tussen disfunctioneren en wangedrag, omdat wangedrag niet hoeft te leiden tot het in onvoldoende mate uitvoeren van de werkzaamheden. Ondanks dat de werknemer voldoet aan de aan hen gestelde functie-eisen, kan toch de behoefte ontstaan de arbeidsovereenkomst te beëindigen.

§ 6.1 Wangedrag

Wangedrag is een extreme vorm van disfunctioneren en betreft een verwijtbare vorm van disfunctioneren zoals het bezoeken van pornosites of frauduleuze handelingen. Het gedrag is voor de werkgever onacceptabel.

Niet alle vormen van wangedrag zullen leiden tot disfunctioneren van de werknemer. Met het begrip wangedrag wordt geen oordeel gegeven over de uitvoering van de werkzaamheden in het kader van de arbeidsovereenkomst.⁷³

Het wangedrag van een werknemer kan reden zijn voor ontslag op staande voet. Bij ontslag op staande voet loopt de werkgever het risico schadeplichtig te worden op grond van art. 7:677 lid 1 BW. Om dit risico te vermijden, kan de werkgever kiezen voor ontbinding wegens een dringende reden. Indien de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden op grond van een dringende reden wordt geen vergoeding toegekend.

§ 6.2 Fraude/diefstal

Op grond van art. 7:678 lid 2 sub d BW kunnen fraude en diefstal, waardoor de werknemer het vertrouwen van de werkgever onwaardig wordt, een dringende reden voor beëindiging van de arbeidsovereenkomst opleveren. Het hoeft niet te gaan om kostbare zaken.

In onderstaande zaak is een werknemer ontslagen, omdat hij zich schuldig heeft gemaakt aan fraude. Uit deze uitspraak komt naar voren dat de frauduleuze handelingen een dringende reden opleveren voor onmiddellijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Beroep tegen ontslag op staande voet 11 december 2004:

Werknemer wordt ontslagen op staande voet wegens frauduleuze handelingen die een dringende reden opleveren tot onmiddellijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Het bestuur van de school heeft als motivering gegeven dat de geconstateerde feiten zo ernstig zijn dat het gedrag van de werknemer niet kan worden getolereerd. De Commissie van Beroep is van oordeel dat de werknemer zijn plicht als goed werknemer grovelijk heeft veronachtzaamd. De Commissie is daarom van oordeel dat de werkgever terecht heeft kunnen besluiten tot het ontslag op staande voet en verklaart het beroep ongegrond.⁷⁴

Een ander voorbeeld van opzegging van de arbeidsovereenkomst wegens fraude waarbij een werkneemster met onmiddellijke ingang wegens dringende redenen wordt ontslagen. Tegen dit besluit gaat de werkneemster in beroep. Hieronder wordt duidelijk weergegeven waaraan de Commissie van Beroep toetst in geval van ontslag op staande voet wegens fraude.

⁷³ Ktr Haarlem 11 april 1997, *JAR* 1997/98 (de werkgever verzocht ontbinding wegens misdraging op een personeelsfeest. Kantonrechter oordeelde dat het wangedrag losstaat van de dagelijkse arbeid van de werknemer).

⁷⁴ Verhoef 2004, p. 65.

Ontslag op staande voet wegens fraude met schoolexamens 1 februari 2011:

De werkgever heeft op grond van art. 9.a.1 lid 2 onder b van de CAO het dienstverband onverwijld opgezegd wegens een dringende reden als bedoeld in art. 7:678 BW. Art. 7:678 lid 1 BW bepaalt dat voor de werkgever als dringende reden in de zin van art. 7:677 lid 1 BW beschouwd worden zodanige daden, eigenschappen of gedragingen van de werknemer, die ten gevolge hebben dat van de werkgever redelijkerwijze niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.

De grond waarop het ontslag op staande voet berust, houdt in dat de werkneemster aanpassingen in het examenwerk van zeven leerlingen heeft aangebracht, ten gunste van de leerlingen, wat uitermate schadelijk is voor het algemene vertrouwen dat in de school als opleidingsinstituut wordt gesteld. De Commissie is van oordeel dat de werkneemster zich schuldig heeft gemaakt aan ernstig plichtsverzuim.

Voor ontslag op staande voet moet sprake zijn van een objectieve en subjectieve beoordeling. Er is voldaan aan het objectieve criterium van de aanwezigheid van een dringende reden. Ook aan het subjectieve criterium is voldaan omdat in geval van examenfraude een school kan beslissen niet meer met de docente verder te kunnen werken. Aan het vereiste van onverwijldheid is voldaan en de dringende reden is medegedeeld. Het beroep wordt verworpen.⁷⁵

§ 6.3 Veroordeling

Verdenking van een strafbaar feit is geen reden om een werknemer te ontslaan.

Als een werknemer slechts verdacht wordt, dan mag de werkgever niet aannemen dat hij daardoor geen vertrouwen meer kan hebben in de werknemer. Maatregelen tegen de werknemer zijn dan niet toegestaan.⁷⁶

Indien een verdachte werknemer is veroordeeld, is het mogelijk dat de werkgever tot ontslag overgaat, maar daarmee neemt de werkgever wel een risico. Een voorbeeld hiervan is een scholengemeenschap die een leraar op staande voet ontsloeg nadat de leraar veroordeeld was voor verkrachting van een minderjarige leerling. De docent ging tegen zijn veroordeling in beroep en werd vrijgesproken. Hij ging daarna tegen zijn ontslag in beroep bij de kantonrechter en kreeg een schadevergoeding toegewezen vanwege het ontbreken van de dringende reden omdat op het moment van het ontslag op staande voet nog niet vaststond dat hij het zedendelict had begaan.⁷⁷

Indien er sprake is van een definitieve veroordeling blijkt uit uitspraken van de rechter dat er een relatie moet bestaan tussen het delict waarvoor de werknemer is veroordeeld en de werkzaamheden die de werknemer verricht. Wanneer een dergelijke relatie er is, zal de werkgever doorgaans terecht kunnen stellen dat de werknemer het vertrouwen aanzienlijk heeft geschaad en zal tot ontbinding worden overgegaan.

Indien een werknemer in het verleden veroordeeld is, geeft de rechter niet altijd toestemming om een leraar te ontslaan zo blijkt uit onderstaande uitspraak van de rechter:

Ktr. Breda 2 juni 2010, LJN BM7631:

Een docent werkt zes jaar op een school in Schiedam. Twee jaar geleden werd de school bekend dat de docent ontucht had gepleegd met een minderjarige leerling van een andere school waar hij werkzaam was. De docent heeft het ontucht toegegeven en is hiervoor veroordeeld. Op het moment dat zijn huidige werkgever dit bekend werd, zag de school geen reden om actie te ondernemen. De school heeft in 2010 verzocht de arbeidsovereenkomst met de docent te

⁷⁵ CvB.VO./HBO. 1 februari 2011, 2010.122-U.2011.001.

⁷⁶ Ktr. Haarlem 19 augustus 2008, LJN BE8999.

⁷⁷ Ktr. Utrecht 17 september 2008, LJN BF2117.

ontbinden op grond van verandering in omstandigheden. De rechter heeft de ontbinding geweigerd. De rechter is van mening dat er sinds twee jaar geleden geen wijziging van de omstandigheden is gekomen. De school had de docent direct op non-actie moeten stellen.⁷⁸

De Nassau kan dus een werknemer die veroordeeld is voor een strafbaar feit ontslaan indien en een relatie bestaat tussen de werkzaamheden die de werknemer verricht en het delict waarvoor de werknemer is veroordeeld. De Nassau dient er wel rekening mee te houden dat een veroordeling pas definitief is nadat deze door de hoogste rechterlijke instantie is bevestigd. Indien De Nassau bekend wordt met het feit dat een werknemer in het verleden is veroordeeld voor een strafbaar feit en De Nassau hiertegen maatregelen wil nemen, is het verstandig meteen actie te ondernemen en zich niet eerst in de situatie te berusten.

Verzuim vanwege een gevangenisstraf kan voor de werkgever een dringende reden zijn om de arbeidsovereenkomst met de werknemer te ontbinden. In de CAO voor het voortgezet onderwijs 2008-2010 is een onherroepelijk vonnis waarbij de werknemer veroordeeld is tot vrijheidsstraf wegens een misdrijf als opzeggingsgrond opgenomen. Het is dus mogelijk personeel van De Nassau op basis van verzuim vanwege een gevangenisstraf te ontslaan. Deze ontslaggrond kan alleen gehanteerd worden als de benoeming van de werknemer niet gehandhaafd kan worden.

§ 6.4 Seksuele intimidatie

Onder seksuele intimidatie wordt ingevolge art. 1a lid 3 AWGB verstaan: enige vorm van verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag met een seksuele associatie dat als doel of gevolg heeft dat de waardigheid van de persoon wordt aangetast, in het bijzonder wanneer een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende situatie wordt gecreëerd.

De seksuele intimidatie hoeft zich niet op de werkplek af te spelen.⁷⁹

Een werkgever is verplicht om ongewenste omgangsvormen te voorkomen, te bestrijden of de gevolgen zoveel mogelijk te beperken.

Een werkgever kan maatregelen nemen tegen een werknemer die zich schuldig heeft gemaakt aan seksuele intimidatie. Als juridische grondslag kan de werkgever stellen dat hij op grond van de Arbowet verplicht is om effectief tegen seksuele intimidatie op te treden. De werkgever kan de maatregelen tegen de werknemer ook baseren op het schenden van de verplichtingen die op de werknemer rusten uit hoofde van de arbeidsovereenkomst of op grond van goed werknemerschap uit art. 7:611 BW. Indien in de arbeidsovereenkomst, gedragscode of CAO is geformuleerd dat seksuele intimidatie binnen de organisatie ongewenst is, is het makkelijker om effectief op te treden tegen de pleger van seksuele intimidatie. Op de Nassau is onvoldoende vastgelegd dat seksuele intimidatie ongewenst is. Er is geen gedragscode van toepassing op De Nassau en in de CAO voor het voortgezet onderwijs 2008-2010 wordt er summier naar verwezen. Indien De Nassau maatregelen neemt tegen een werknemer die zich schuldig maakt aan seksuele intimidatie en de werknemer stelt dat hij niet kon weten dat dit gedrag ongewenst was, kan het zijn dat de werknemer op grond van het ontbreken van regels op De Nassau met betrekking tot seksuele intimidatie in het gelijk wordt gesteld.

Een maatregel tegen seksuele intimidatie dient evenredig te zijn aan de ernst

⁷⁸ Ktr. Breda 2 juni 2010, *LJN* BM7631.

⁷⁹ Ktr. Haarlem 26 november 1999 (De Kantonrechter Haarlem oordeelde dat de gedragingen van een leraar tijdens zijn zomervakantie in Thailand deze ten volle moesten worden aangerekend.).

van de seksuele intimidatie. Voor de evenredigheid van de maatregel wordt door De Nassau advies gevraagd aan een interne of externe klachtencommissie. Het bestuur besluit uiteindelijk welke maatregel wordt genomen.

Er zijn verschillende soorten disciplinaire maatregelen:

- waarschuwing/berisping;
- schorsing;
- overplaatsing;
- beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Een werkgever kan de arbeidsovereenkomst van een werknemer die zich schuldig heeft gemaakt aan seksuele intimidatie op verschillende manieren beëindigen.

Seksuele intimidatie kan een reden opleveren voor ontslag op staande voet. Dit zal met name het geval zijn als er sprake is van aanranding of verkrachting, andere handtastelijkheden of zeer grove gedragingen.⁸⁰

De arbeidsovereenkomst kan op grond van art. 7:685 BW ook worden ontbonden wegens gewichtige redenen wanneer er een dringende reden als bedoeld in art. 7:677 lid 1 BW voordoet of er belangrijke veranderingen in omstandigheden hebben voorgedaan.

De werkgever kan de arbeidsovereenkomst ook opzeggen op grond van plichtsverzuim.

In onderstaande casus is de arbeidsovereenkomst van een leerkracht opgezegd op grond van plichtsverzuim. Als plichtsverzuim valt in deze casus aan te merken de seksueel getinte gedragingen van de leraar. De leerkracht is het niet met de opzegging eens en stelt beroep in bij de Commissie van Beroep.

Beroep tegen schorsing en ontslag wegens plichtsverzuim 15 november 2007:

Werknemer is geschorst in verband met het voornemen tot opzegging van het dienstverband; vervolgens is hij ontslagen wegens ernstig plichtsverzuim. Dit plichtsverzuim bestaat volgens de werkgever uit het hebben van seksueel getinte (msn-)contacten met minderjarige leerlingen. De Commissie verklaart het beroep tegen de schorsing ongegrond omdat er sprake is van opzegging van het dienstverband. De Commissie oordeelt dat de feiten die aan het ontslag ten grondslag zijn gelegd voldoende zijn komen vast te staan; de msn-contacten zijn seksueel getint en betreffen grensoverschrijdende onderwerpen. De werknemer heeft door deze contacten met leerlingen in vergaande mate de grenzen van professionaliteit van een docent overschreden. De werknemer lijkt zich niet bewust van de ongelijkwaardige relatie tussen docent en leerling. De handelwijze van de werknemer levert ernstig plichtsverzuim op. Gezien de aard en de ernst van het plichtsverzuim acht de Commissie het disciplinair ontslag proportioneel. Beroep ongegrond.⁸¹

Voor het opleveren van een dringende reden voor een ontslag op staande voet of voor de ontbinding van de arbeidsovereenkomst wordt onderscheid gemaakt tussen de subjectieve en objectieve dringendheid van de ontslagredenen. Van subjectieve dringendheid is geen sprake als de werkgever de seksuele intimidatie tot op dat moment altijd heeft gedoogd.

De werkgever kan ook verzoeken tot ontbinding wegens verandering van omstandigheden. Wanneer de verhoudingen zodanig verstoord zijn dat een vruchtbare samenwerking niet meer valt te verwachten, dan wijst de kantonrechter een ontbindingsverzoek wegens verandering in de omstandigheden in het algemeen toe. Dit betekent dat de rechter zich in veel

⁸⁰ Holtmaat 2009, p. 240.

⁸¹ 'Beroep tegen schorsing en ontslag wegens plichtsverzuim', Commissie van Beroep Voortgezet Onderwijs 15 november 2007, uitspraak 103301, www.onderwijsgeschillen.nl.

gevallen niet uitspreekt over de vraag of er sprake is geweest van seksuele intimidatie, maar het feit dat daarover een conflict bestaat en partijen aangeven niet meer met elkaar verder te willen, voldoende is om de ontbinding uit te spreken. De vraag naar het bewijs van de seksuele intimidatie komt dan alleen nog aan de orde in verband met het bepalen van de ontslagvergoeding. Als voorbeeld de volgende uitspraak:

Ktr. Wageningen 16 april 1997:

Een schooldirecteur wordt beschuldigd van het seksueel intimideren van leerlingen. De directeur bleef de beschuldigingen ontkennen. De werkgever wilde tot ontbinding wegens verandering in omstandigheden overgaan. De Kantonrechter stelde dat in het kader van een ontbindingsprocedure geen uitvoerig feitenonderzoek aan de orde is. Uiteindelijk telde alleen dat er sprake was van een ernstig verstoorde arbeidsverhouding. Dat is voldoende om tot ontbinding over te gaan.⁸²

De hoogte van de ontslagvergoeding bij ontbinding op grond van verandering in omstandigheden wordt bepaald via de C-Factor van de kantonrechtersformule door de omstandigheden van het geval mee te wegen. Indien de werkgever onvoldoende preventieve maatregelen heeft getroffen of bijzonder onzorgvuldig is geweest in de procedure, kan de pleger van seksuele intimidatie een hoge ontslagvergoeding krijgen. Op De Nassau zijn onvoldoende preventieve maatregelen genomen waardoor er de kans bestaat dat de ontslagvergoeding hoger uitvalt dan wanneer er wel een gedragscode in werking is. Als de reden van het ontbindingsverzoek te wijten is aan de werknemer, kan het zijn dat de rechter hem een lagere of geen ontslagvergoeding toekent.

Indien de pleger van seksuele intimidatie een leerkracht is en het slachtoffer een leerling, is de rechter in het algemeen snel bereid om aan te nemen dat dit niet hoeft te worden getolereerd door de werkgever en dat een zware sanctie als ontslag op staande voet terecht is. Het maakt niet uit of de leerling minderjarig was op het moment dat de seksuele intimidatie plaatsvond.

§ 6.5 Privéactiviteiten buiten werktijd

Privéactiviteiten buiten werktijd kunnen leiden tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst van een werknemer. Werknemers zijn op grond van art. 7:611 BW verplicht zich als een goed werknemer te gedragen. In art. 7:678 BW wordt een niet limitatieve opsomming gegeven van daden, eigenschappen of gedragingen van de werknemer die tot ontslag op staande voet kunnen leiden (de dringende reden, behandeld in § 3.4). Art. 7:660 BW verplicht de werknemer zich te houden aan voorschriften omtrent het verrichten van arbeid en voorschriften die strekken tot bevordering van de goede orde in de organisatie. Dergelijke voorschriften kunnen de privésfeer van de werknemer raken.⁸³ Gedragingen buiten werktijd kunnen een dringende reden voor ontslag opleveren indien er verband is met de werkzaamheden. Hieronder wordt aan de hand van jurisprudentie besproken waar privéactiviteiten van de werknemer buiten werktijd hebben geleid tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

CRvB 16 september 2010, LJN BN 9384:

Een leraar wordt betrap op het bezoek van (kinder)pornosites op een computer op school. Ook zonder dat daarover een reglement is vastgesteld, kan een

⁸² Ktr. Wageningen 16 april 1997, LJN AI9535.

⁸³ Kuit 2009, p 21.

leraar beseffen dat dit gedrag moet worden gekwalificeerd als een gedraging die een goed werknemer in gelijke omstandigheden behoort na te laten. Van alleen een privéaangelegenheid is hier geen sprake. Naar het oordeel van de Raad heeft betrokkene als leraar een functie waarbij hij zich het hem verweten gedrag niet kan veroorloven, zeker nu het bezoek van websites met kinderporno aan de orde was. Door zijn handelen heeft betrokkene het aanzien de school als veilige en betrouwbare onderwijsinstelling in ernstige mate aangetast al hebben de gedragingen van betrokkene buiten schooltijd in de vakantieperiode plaatsgevonden. De Raad is van oordeel dat de school op goede gronden het begane plichtsverzuim als zodanig ernstig heeft beschouwd dat onvoorwaardelijk ontslag niet onevenredig is.⁸⁴

Rb. 's-Gravenhage 17 maart 2011, LJN BP8044:

Verzoek tot ontbinding arbeidsovereenkomst tussen een onderwijsinstelling en een docent, primair op grond van dringende reden, subsidiair op grond van gewijzigde omstandigheden. De docent heeft in de periode voordat hij in dienst was, als acteur opgetreden in een pornofilm. De arbeidsovereenkomst tussen partijen moet wegens veranderingen in de omstandigheden ontbonden worden. In verband hiermee is het billijk dat aan de docent een vergoeding wordt toegekend ter grootte van het loon dat hij bij het voortbestaan van deze overeenkomst had kunnen verdienen in de periode vanaf de ontbindingsdatum tot de dag waarop deze overeenkomst bij de voortzetting daarvan geëindigd zou zijn.⁸⁵

§ 6.6 Relatie met leerling

Bij een relatie met een leerling is het van belang of deze van de werknemer afhankelijk is. De verhouding tussen een leerkracht en zijn leerlingen is een verhouding van afhankelijkheid en leerkrachten dienen hierom professionele afstand te bewaren.

Een relatie van een werknemer met een leerling kan een reden zijn voor ontslag op staande voet, ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de kantonrechter of opzegging op grond van plichtsverzuim.

Als voorbeeld een uitspraak van de kantonrechter en een uitspraak van de Commissie van Beroep waarbij het belang van de professionele afstand die een leerkracht dient te bewaren blijkt.

Rb. Amsterdam 10 december 2009, LJN: BK6580:

Een 29-jarige docent wordt op staande voet ontslagen nadat bekend was geworden dat hij een relatie onderhield met een zeventienjarige leerling. Daarbij werd als dringende reden opgegeven, dat hij met een minderjarige leerlinge van de school een (seksuele) relatie was aangegaan. Hierdoor had hij misbruik gemaakt van zijn positie als docent. Bovendien had hij een misdrijf tegen de zeden gepleegd. De werkgever stapte naar de rechter en verzocht dat de arbeidsovereenkomst met de docent werd ontbonden wegens een dringende reden. De school had alle vertrouwen in de docent verloren. Volgens de docent was er geen sprake van een dringende reden tot ontslag. Er was volgens hem geen reden voor het verlies van vertrouwen in hem, althans hoefde te zijn, of van een verstoorde arbeidsrelatie.

Het stond vast dat de docent een relatie was aangegaan met een leerlinge waaraan hij les gaf. De relatie was aangegaan nadat de rector in maart 2009 met de docent had gesproken over diens positie ten aanzien van deze leerlinge. De rechter oordeelt dat de docent in ernstige mate het vertrouwen geschonden had dat ouders en leerlingen mogen hebben in professioneel gedrag van een

⁸⁴ CRvB 16 september 2010, LJN BN 9384.

⁸⁵ Rb 's-Gravenhage 17 maart 2011, LJN BP8044.

docent. Daarnaast was hij het vertrouwen dat de schoolleiding mag hebben in een docent onwaardig geworden. De rechter was van oordeel dat niet van de werkgever verlangd kon worden dat de arbeidsovereenkomst zou voortduren. De rechter ontbond de arbeidsovereenkomst zonder toekenning van een vergoeding.⁸⁶

Beroep tegen (verlengde) schorsing en disciplinair ontslag 12-07-2004:

Docent is geschorst bij wijze van ordemaatregel. Tevens is hem disciplinair ontslag verleend. Gedurende het voornemen tot ontslag en de opzegtermijn is hij geschorst. Het ontslag is gebaseerd op het onderhouden van een niet-werkgerelateerde intieme relatie met een leerlinge, geboren in 1985. De Commissie acht de eerste schorsing in het belang van de instelling en de verlenging van de schorsing gedurende de opzegtermijn redelijk. Voorts overweegt de Commissie dat voldoende is komen vast te staan dat de docent zeer nauwe banden met de leerlinge heeft opgebouwd die een reguliere relatie tussen leraar en leerling overstijgen, hetgeen plichtsverzuim oplevert. Docent dient zich in de omgang met leerlingen steeds bewust te zijn van professionele kaders. De Commissie acht het plichtsverzuim dermate ernstig dat van de werkgever niet kan worden gevergd het dienstverband voort te zetten. Disciplinair ontslag is onder de gegeven omstandigheden gerechtvaardigd. Beroep is ongegrond.⁸⁷

Indien de relatie speelt nadat een leerling school verlaten heeft, lijkt de rechter milder te zijn. Als voorbeeld onderstaande uitspraak:

Rb. Zwolle 27 maart 2009, LJN BH8962:

De rechter wees een verzoek om ontbinding van de arbeidsovereenkomst met een leerkracht die een relatie begonnen was met een oud-leerling af. De rechter was van mening dat de leerkracht geen professionele afstand van zijn leerling in acht had genomen doordat hij fietstochten met haar had ondernomen en had ingestemd haar na de vakantie, twee maanden na haar eindexamen, te ontmoeten. Een beslissing om een relatie aan te gaan met een meerderjarige oud-leerling behoort naar het oordeel van de rechter tot het privéleven van de werknemer. De rechter oordeelde dat er onvoldoende gewichtige redenen waren om het dienstverband te beëindigen omdat de relatie was ontstaan nadat de leerlinge de school had verlaten. De rechter heeft tevens gelet op de duur van het dienstverband, het functioneren van de leerkracht, zijn leeftijd en de grote gevolgen die ontbinding voor hem zou hebben. De rechter overwoog dat de werkgever ook op minder ingrijpende wijze duidelijk kon maken dat dit gedrag niet werd getolereerd.⁸⁸

⁸⁶ Rb. Amsterdam 10 december 2009 LJN BK6580.

⁸⁷ 'Beroep tegen (verlengde) schorsing en disciplinair ontslag', Commissie van Beroep Voortgezet Onderwijs 12 juli 2004, www.onderwijsgeschillen.nl.

⁸⁸ Rb. Zwolle 27 maart 2009, LJN BH8962.

Hoofdstuk 7 Conclusies en aanbevelingen

In dit hoofdstuk zal antwoord worden gegeven op de vraagstelling die centraal staat in dit rapport.

De centrale vraag luidt:

“Welke juridische handelswijze dient De Nassau te volgen bij het disfunctioneren van een werknemer?”

Deze vraag is opgedeeld in deelvragen. Per deelvraag zal in dit hoofdstuk antwoord worden gegeven. Uit de antwoorden op de deelvragen wordt duidelijk welke juridische handelswijze De Nassau dient te volgen bij disfunctioneren van een werknemer en welke gevallen van disfunctioneren kunnen leiden tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Met de beantwoording van de deelvragen wordt ook de centrale vraag beantwoord. Daarnaast wordt aan de hand van de conclusies waar nodig een aanbeveling gedaan. Deze aanbevelingen zijn opgenomen in een aparte paragraaf.

§7.1 Deelvraag 1: Wat is een arbeidsovereenkomst?

Van een arbeidsovereenkomst is sprake als de werknemer persoonlijk arbeid verricht, de werkgever verplicht is tot betaling van loon en de werknemer de arbeid in dienst verricht van de werkgever.

Indien niet voldaan is aan deze vereisten, die voortvloeien uit art. 7:610 BW, dan is geen sprake van een arbeidsovereenkomst.

Een arbeidsovereenkomst kan worden aangegaan voor bepaalde tijd of onbepaalde tijd. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege wanneer de tijd waarvoor zij is aangegaan is verstreken op grond van art. 7:667 lid 1 BW. De einddatum dient objectief bepaalbaar te zijn. Een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan op verschillende wijzen beëindigen.

Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst kan schriftelijk een proeftijd overeengekomen worden waarin de arbeidsovereenkomst ieder moment opgezegd kan worden op grond van art. 7:676 BW.

De proeftijd op De Nassau bedraagt in navolging van art. 7:652 BW en de CAO maximaal twee maanden. De proeftijd mag niet worden opgerekt.

§7.2 Deelvraag 2: Welke mogelijkheden bestaan er om een arbeidsovereenkomst te beëindigen?

- Beëindiging van rechtswege

Er is bij beëindiging van rechtswege geen opzegging van partijen vereist. Beëindiging van rechtswege vindt plaats bij arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd als gevolg van art. 7:667 lid 1 BW. Indien de duur van de arbeidsovereenkomst is gekoppeld aan de duur van een project, eindigt de arbeidsovereenkomst van rechtswege als het project is afgerond.⁸⁹ De duur van de arbeidsovereenkomst kan ook gekoppeld worden aan de duur vervanging van een werknemer. Op De Nassau wordt bij vervanging van een zieke werknemer geen einddatum in de akte van benoeming van de vervanger opgenomen waardoor er onenigheid kan bestaan of de vervanger een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd heeft indien de zieke werknemer niet meer terugkeert.

⁸⁹ Karssen 2007, p. 145.

Tussentijdse opzegging van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is op grond van art. 7:667 lid 3 BW alleen mogelijk als dat schriftelijk door partijen is overeengekomen. In het onderwijs is tussentijdse opzegging in de CAO overeengekomen. De opzegregels zijn bij tussentijdse opzegging wel van toepassing.

- Opzegging

De werkgever en werknemer kunnen beiden de arbeidsovereenkomst door opzegging beëindigen op grond van art. 7:667 lid 6 BW.

Opzegging is aan verschillende regels gebonden: de werkgever mag niet opzeggen zonder toestemming van het UWV WERKbedrijf, de werkgever mag niet opzeggen in strijd met een bijzonder opzegverbod, door zowel de werkgever als werknemer moeten de opzegtermijnen in acht worden genomen en de arbeidsovereenkomst mag niet kennelijk onredelijk worden opgezegd. Indien de werkgever zich niet aan de opzegverboden houdt, is de opzegging vernietigbaar op grond van art. 7:677 lid 5 BW. Indien de werkgever opzegt zonder de opzegtermijn in acht te nemen, is hij schadeplichtig.

De werknemer kan bij kennelijk onredelijke opzegging op grond van art. 7:682 BW herstel van de arbeidsovereenkomst vorderen of op grond van art. 7:681 BW een schadevergoeding vorderen.

- Beëindiging tijdens proeftijd

De werkgever kan de arbeidsovereenkomst met een werknemer tijdens de proeftijd ieder moment opzeggen op grond van art. 7:676 BW. De opzegtermijnen en opzegverboden zijn niet van toepassing en er hoeft geen toestemming aan het UWV WERKbedrijf te worden gevraagd. Na de proeftijd gelden de normale opzegregels.

- Ontslag op staande voet

De werkgever kan de arbeidsovereenkomst onmiddellijk opzeggen vanwege dringende redenen, onder gelijktijdige mededeling van de reden aan de tegenpartij op grond van art. 7:677 lid 1 BW.

De opzegtermijnen, opzegverboden en het toestemmingsvereiste van het UWV WERKbedrijf zijn bij ontslag op staande voet niet van toepassing.

Een werknemer kan een beroep doen op de vernietigbaarheid van het ontslag op staande voet op grond van het ontbreken van de vereiste ontslagvergunning van het UWV WERKbedrijf, art. 6 jo. 9 BBA.

Een werknemer kan ook beroep doen op schadeplichtig ontslag op grond van art. 7:677 lid 1 BW. De werknemer hoeft zich dan niet bereid te verklaren de overeengekomen arbeid te verrichten. De werknemer heeft bij schadeplichtig ontslag recht op een schadevergoeding.

- Beëindiging met wederzijds goedvinden

Als werkgever en werknemer beiden instemmen met beëindiging van de arbeidsovereenkomst is er sprake van beëindiging met wederzijds goedvinden. Op de werkgever rust een onderzoeksplicht en een informatieplicht.

De Nassau vervult de onderzoeksplicht door in onderling overleg een beëindigingsovereenkomst op te stellen waar de werknemer mee in kan stemmen. De onderzoeksplicht hangt ook af van de juridische kennis van de werknemer. Indien de werknemer een juridische professional is, dan worden aan de onderzoeksplicht minder zware eisen gesteld.

- Ontbinding door de kantonrechter

Een arbeidsovereenkomst kan op grond van art. 7:685 BW ontbonden worden

wegens gewichtige redenen of wegens verandering in omstandigheden die de beëindiging van de arbeidsovereenkomst rechtvaardigen.

Bij verandering in omstandigheden valt te denken aan beëindiging op grond van langdurige arbeidsongeschiktheid, een verstoorde arbeidsverhouding, bedrijfseconomische gronden, verwijtbaar handelen of disfunctioneren van de werknemer.

Gewichtige redenen zijn omstandigheden die een dringende reden zijn die zouden leiden tot een ontslag op staande voet indien de arbeidsovereenkomst onverwijld zou zijn opgezegd. De kantonrechter kan bij ontbinding wegens verandering in omstandigheden een vergoeding aan de werknemer toekennen.

§7.3 Deelvraag 3: Wat is de beëindigingssystematiek van een arbeidsovereenkomst in het Voortgezet Onderwijs?

Beëindiging van een arbeidsovereenkomst in het voortgezet onderwijs wijkt op sommige punten af van de reguliere beëindigingssystematiek. Zo is in het onderwijs geen voorafgaande toestemming van het UWV WERKbedrijf vereist bij opzegging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever. De Nassau kan de arbeidsovereenkomst met inachtneming van de bepalingen uit de CAO dus gewoon opzeggen.

Er zijn twee procedures in het bijzonder voortgezet onderwijs om de arbeidsovereenkomst te beëindigen: opzegging door de werkgever en ontbinding door de kantonrechter.

Voordat de werkgever de arbeidsovereenkomst kan opzeggen, dient hij de werknemer van dit voornemen op de hoogte te stellen per aangetekende brief. De werknemer moet vervolgens de gelegenheid krijgen zich hiertegen te verweren door zijn zienswijze binnen drie weken schriftelijk kenbaar te maken. Na kennisname en overweging van het verweer kan de werkgever het dienstverband opzeggen op grond van de in de CAO vermelde opzeggingsgronden. Hiervan wordt de werknemer zo spoedig mogelijk per aangetekende brief op de hoogte gesteld.

Nadat de werkgever het dienstverband heeft opgezegd, kan de werknemer binnen zes weken tegen dit besluit in beroep bij de Commissie van Beroep of een procedure bij de kantonrechter starten waarbij gesteld wordt dat het ontslag kennelijk onredelijk is.

De Commissie van Beroep verklaart een beroep gegrond of ongegrond. Indien de werknemer in beroep gaat bij de Commissie van Beroep, maar zich niet kan vinden in de uitspraak, kan hij alsnog bij de kantonrechter in beroep die de opzegging opnieuw toetst. Indien de werkgever tegen de uitspraak van de Commissie in beroep gaat, toetst de rechter het besluit slechts marginaal, omdat de uitspraak van de Commissie van Beroep op grond van de CAO verbindend is voor de werkgever.

De werkgever kan de arbeidsovereenkomst ook beëindigen door bij de kantonrechter om ontbinding te verzoeken. De werkgever start deze procedure door een verzoekschrift in te dienen bij de griffie van de kantonrechter. De werknemer kan hiertegen een verweerschrift indienen. Hierna wordt de zaak mondeling behandeld. De kantonrechter beslist of de aangevoerde argumenten voldoende zijn om over te gaan tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Indien de rechter tot ontbinding overgaat, kan een vergoeding aan de werknemer worden toegekend.

§ 7.4 Deelvraag 4: Wanneer kan disfunctioneren van een werknemer leiden tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst?

Disfunctioneren is direct gerelateerd aan de uitoefening van de werkzaamheden in het kader van de arbeidsovereenkomst. De werkzaamheden worden niet of onvoldoende uitgevoerd.⁹⁰

Indien De Nassau van mening is dat een werknemer niet goed functioneert, kan De Nassau een procedure starten waardoor de arbeidsovereenkomst beëindigd kan worden wegens ongeschiktheid of onbekwaamheid. Er moet dan aan een aantal voorwaarden worden voldaan:

- De Nassau moet kunnen aantonen dat de werknemer onvoldoende functioneert. Hierbij is het van belang dat er in schriftelijk vastgelegde beoordelingsgesprekken duidelijk wordt gemaakt dat de werknemer onvoldoende functioneert. Hierbij dient concreet aangegeven te worden op welke punten het functioneren van de werknemer verbetering behoeft.
- De Nassau moet kunnen aantonen dat herhaaldelijk op het disfunctioneren is gewezen en er functionerings- en beoordelingsgesprekken zijn gevoerd zodat de werknemer op de hoogte is van het feit dat De Nassau de mening is toegedaan dat de werknemer niet goed functioneert. De werknemer moet de gelegenheid krijgen zijn visie over zijn functioneren te geven.
- De Nassau moet kunnen aantonen dat de werknemer voldoende gelegenheid is gegeven om het functioneren te verbeteren zoals loopbaanbegeleiding, training en opleiding van de werknemer en het voeren van tussentijdse evaluatiegesprekken.

Indien de werknemer hierna nog steeds niet aan de functie-eisen voldoet, kan het onvoldoende functioneren als reden voor beëindiging van de arbeidsovereenkomst dienen.

Indien De Nassau besluit tot opzegging over te gaan dient De Nassau de werknemer van dit voornemen per aangetekende brief op de hoogte te stellen. Hierna kan de werknemer binnen drie weken schriftelijk verweer voeren. Hierna dient De Nassau het definitieve besluit tot opzegging per aangetekende brief aan de werknemer te verzenden.

Als De Nassau aan kan tonen dat de werknemer onvoldoende functioneert en de werknemer voldoende mogelijkheden heeft geboden om het functioneren te verbeteren en vervolgens besluit tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst, zal dit besluit na beroep door de werknemer bij de Commissie van Beroep in stand blijven.

De Nassau kan ook kiezen voor de ontbindingsprocedure bij de kantonrechter. Om deze procedure te starten dient De Nassau een verzoekschrift in te dienen bij de kantonrechter. Hierbij dient aan dezelfde voorwaarden te worden voldaan, anders zal de kantonrechter niet tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst overgaan.

Het functioneren van een werknemer kan ook door ziekte beïnvloed worden. De Nassau is als werkgever verplicht om de eerste twee jaren het loon door te betalen.

Bij ziekte van een werknemer moet aan een aantal verplichtingen worden voldaan:

- De werknemer is indien hij ziek wordt, verplicht dit te melden aan De Nassau op grond van art. 3 lid 4 van de Zavo.
- Na zes weken moet de werknemer in gesprek met de bedrijfsarts waarna de

⁹⁰ Koevoets 2006, p. 3.

bedrijfsarts een probleemanalyse maakt.

- De Nassau dient te zoeken naar passende arbeid binnen de eigen organisatie en indien dit niet mogelijk is bij een andere werkgever op grond van art. 7:658a BW.

- Binnen acht weken dienen De Nassau en de werknemer een plan van aanpak op te stellen waarin uiteengezet wordt wat De Nassau en werknemer kunnen doen om de arbeidsongeschiktheid zo snel mogelijk te beëindigen. Het plan van aanpak dient hierna periodiek geëvalueerd te worden en zo nodig te worden bijgesteld.

- Na tweeënveertig weken moet De Nassau melden aan het UWV dat de werknemer ziek is.

- Na het eerste ziektejaar dient het plan van aanpak geëvalueerd te worden. Na twee jaar arbeidsongeschiktheid houdt de loondoorbetaling van De Nassau op en kan de werknemer in aanmerking komen voor een WIA-uitkering als hij ten minste vijfendertig procent arbeidsongeschikt is. Indien de werknemer minder dan vijfendertig procent arbeidsongeschikt is, bepaalt de Zavo dat de werknemer niet wegens arbeidsongeschiktheid mag worden ontslagen, tenzij sprake is van een zwaarwegend dienstbelang zoals ernstige financiële problemen voor De Nassau.

Een werknemer kan op grond van ziekte ontslagen worden als de ongeschiktheid twee jaar heeft geduurd, volledig herstel niet binnen zes maanden valt te verwachten en de werkgever de werknemer redelijkerwijs niet kan herplaatsen in een gewijzigde of passende functie op grond van art 20 van de Zavo. Indien aan deze voorwaarden is voldaan, zal het ontslag ook na beroep door de werknemer bij de Commissie van Beroep in stand blijven. Ontslag wegens arbeidsongeschiktheid van de werknemer dient schriftelijk aangezegd te worden.

Veelvuldig ziekteverzuim kan ook leiden tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst indien de mate van het ziekteverzuim de organisatie van De Nassau zou ontwrichten. Hierbij dient ook gekeken te worden of de werknemer binnen zesentwintig weken weer inzetbaar zal zijn en of De Nassau redelijkerwijs een andere functie aan de werknemer zou kunnen aanbieden.

Alcohol- of drugsgebruik kan leiden tot disfunctioneren van een werknemer. Bij alcohol- of drugsgebruik door de werknemer tijdens werktijd kan De Nassau een disciplinaire maatregel opleggen op grond van plichtsverzuim.

De Nassau kan de werknemer die zich ondanks waarschuwing overgeeft aan dronkenschap of ander liederlijk gedrag op het werk op staande voet ontslaan op grond van art. 7:678 lid 2 sub c BW als dit tot gevolg heeft dat van de werkgever redelijkerwijs niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.

Indien de werknemer zich ziek meldt en De Nassau vermoedt dat alcohol of drugsgebruik hiervoor de reden is, kan De Nassau ook besluiten tot ontslag op staande voet op grond van art. 7:678 lid 2 sub I BW.

De Nassau kan bij alcohol- of drugsgebruik van de werknemer ook een ontbindingsverzoek bij de kantonrechter indienen op grond van gewichtige redenen ex art. 7:685 BW.

Bij alcohol- of drugsgebruik in de vrije tijd van de werknemer is ontslag alleen gerechtvaardigd als er een duidelijk verband bestaat tussen het alcohol- of drugsgebruik en de functie van de werknemer.

Privéactiviteiten tijdens werktijd kunnen alleen leiden tot beëindiging van

arbeidsovereenkomst als deze activiteiten onredelijke kosten voor De Nassau meebrengen of onredelijk veel arbeidstijd in beslag nemen.

§ 7.5 Deelvraag 5: Kan wangedrag van een werknemer leiden tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst?

Wangedrag is een verwijtbare vorm van disfunctioneren.

Wangedrag kan reden zijn voor een ontslag op staande voet of ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens een dringende reden.

Fraude en diefstal kunnen een dringende reden voor beëindiging van de arbeidsovereenkomst opleveren indien is voldaan aan de voorwaarden uit art. 7:677 BW.

Veroordeling van de werknemer kan een dringende reden zijn voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Veroordeling wordt ook in de CAO genoemd als opzeggingsgrond.

Beëindiging van de arbeidsovereenkomst met als reden veroordeling van de werknemer is alleen mogelijk als de benoeming van de werknemer niet gehandhaafd kan worden. Er dient een relatie te bestaan tussen het delict waarvoor de werknemer is veroordeeld en de werkzaamheden die de werknemer verricht.

Verdenking van een strafbaar feit is geen reden om een werknemer te ontslaan.

Een werkgever kan maatregelen nemen tegen een werknemer die zich schuldig heeft gemaakt aan seksuele intimidatie op grond van de Arbowet of goed werkgeverschap op grond van art. 7:611 BW. De Nassau kan daarom maatregelen nemen tegen een werknemer die zich schuldig maakt aan seksuele intimidatie. De genomen maatregel dient evenredig te zijn aan de ernst van de seksuele intimidatie. Over de evenredigheid van de maatregel wordt op De Nassau advies gevraagd aan de interne of externe klachtencommissie. Het bestuur hakt uiteindelijk de knoop door welke maatregel genomen wordt.

Seksuele intimidatie kan een reden zijn voor ontslag op staande voet. De arbeidsovereenkomst kan ook worden ontbonden wegens gewichtige redenen of verandering in omstandigheden die de beëindiging van de arbeidsovereenkomst rechtvaardigen zoals een verstoorde arbeidsrelatie.

De arbeidsovereenkomst kan ook opgezegd worden op grond van plichtsverzuim.

Op De Nassau is onvoldoende vastgelegd dat seksuele intimidatie ongewenst is en welke gevolgen dit heeft.

Gedragingen buiten werktijd kunnen een dringende reden voor ontslag opleveren indien er verband is met de werkzaamheden. Zo dient het bezoeken van kinderpornosites door een leraar te worden gekwalificeerd als gedrag wat hij hoort na te laten op grond van goed werknemerschap.

Een relatie van een werknemer met een leerling kan reden zijn voor ontslag op staande voet, ontbinding van de arbeidsovereenkomst of opzegging op grond van plichtsverzuim. De mate van afhankelijkheid van de leerling van de werknemer is hierbij van belang.

Een relatie tussen een werknemer met een oud-leerling behoort tot het privéleven van de werknemer en is geen reden tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Uit de antwoorden op de deelvragen wordt duidelijk welke juridische handelwijze De Nassau dient te volgen bij disfunctioneren van een werknemer.

§ 7.6 Aanbevelingen

- Indien de duur van de arbeidsovereenkomst is gekoppeld aan de duur van vervanging van een zieke werknemer is het aan te bevelen dat De Nassau een einddatum in de arbeidsovereenkomst opneemt. In dat geval is er geen sprake van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd indien de zieke werknemer niet meer terugkeert.
- De Nassau dient zich bij beëindiging met wederzijds goedvinden te verzekeren dat een werknemer met de beëindiging heeft ingestemd. Instemming mag alleen worden aangenomen indien de gedraging of verklaring van de werknemer duidelijk en ondubbelzinnig gericht is op de beëindiging. Aan de onderzoeksplicht worden minder zware eisen gesteld als de werknemer een juridische professional is.

Op De Nassau wordt gebruik gemaakt van een beëindigingsovereenkomst bij beëindiging met wederzijds goedvinden. Bij beëindiging door wederzijds goedvinden kan De Nassau een concept van een beëindigingsovereenkomst meegeven of kunnen de voorwaarden waaronder de beëindiging tot stand komt (bij voorkeur schriftelijk) aangereikt worden. De Nassau doet er daarnaast verstandig aan om een afkoelingsperiode van minimaal vierentwintig uur in acht te nemen zodat de werknemer bedenktijd krijgt over de beëindiging. In deze tijd is het voor de werknemer mogelijk zich over de beëindiging te beraden en overleg te voeren met een raadsman. Hiermee kunnen eventuele procedures als vervolg op de beëindiging worden voorkomen. Indien bij het gesprek waarin de beëindiging wordt overeengekomen een raadsman aanwezig is, kan ter plaatse een beëindigingsovereenkomst getekend worden. Op dat moment is er namelijk een juridische professional aanwezig waardoor er sneller wordt aangenomen dat aan de onderzoeksplicht is voldaan.
- Het geven van een mogelijkheid van verweer aan de werknemer voorafgaand aan de opzegging van het dienstverband is in alle gevallen van opzegging aan te bevelen. Indien deze mogelijkheid niet wordt gegeven, wordt er namelijk in strijd met de CAO gehandeld.
- Opzegging in het voortgezet onderwijs kan zonder ontslagvergunning, maar de werknemer kan binnen zes weken beroep aantekenen bij de Commissie van Beroep. De procedure bij de Commissie van Beroep duurt erg lang. Ontbinding van een arbeidsovereenkomst via de kantonrechter is een snellere procedure en is aan te bevelen omdat er dan sneller zekerheid is over het bestaan van de arbeidsovereenkomst met de werknemer.
- Voor De Nassau is het van belang om personeelsbeoordelingen en verslagen van functioneringsgesprekken op te stellen zodat de werkgever bij disfunctioneren van een werknemer het disfunctioneren aannemelijk kan maken.
- Het is zeer verstandig te voldoen aan de re-integratieverplichtingen, anders wordt De Nassau door het UWV verplicht het loon langer door te betalen.
- Het is De Nassau niet aan te raden om veelvuldig ziekteverzuim als grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst te gebruiken. De kantonrechter is namelijk over het algemeen zeer terughoudend om tot ontbinding over te gaan op grond van veelvuldig ziekteverzuim.
- Het is verstandig om een gedragscode op te stellen zodat effectief opgetreden kan worden tegen een werknemer die zich schuldig maakt aan seksuele intimidatie. Dit is ook van invloed bij de hoogte van de ontslagvergoeding indien de werkgever tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst met de werknemer wil overgaan. De werknemer kan een hogere ontslagvergoeding krijgen als de werkgever onvoldoende preventieve maatregelen heeft getroffen.

Hoofdstuk 8 Evaluatie

Het doel van dit onderzoeksrapport is om De Nassau een handreiking te bieden over de te volgen juridische handelswijze bij het disfunctioneren van een werknemer.

Als onderzoeker heb ik geprobeerd in dit rapport de beëindiging van de arbeidsovereenkomst zo helder mogelijk uiteen te zetten. Hiervoor was het van belang om eerst uit te leggen wat een arbeidsovereenkomst was. Dit is gebeurd in hoofdstuk 2. In hoofdstuk 3 zijn de algemene beëindigingswijzen van een arbeidsovereenkomst uiteengezet. Deze wijzen gelden ook in het onderwijs, maar er zijn ook verschillen. De beëindigingswijze van een arbeidsovereenkomst voor het voortgezet onderwijs is uiteengezet in hoofdstuk 4. Vervolgens is in hoofdstuk 5 en 6 op disfunctioneren en wangedrag ingegaan.

Voor beantwoording van de centrale vraagstelling is er voornamelijk gebruik gemaakt van literatuuronderzoek. Ik heb gebruik gemaakt van de wet, de CAO voor het voortgezet onderwijs 2008-2010, jurisprudentie en juridische boeken. Door het gebruik van deze bronnen zijn de in het onderzoek gegeven informatie betrouwbaar.

Naast literatuuronderzoek heb ik gesprekken gehad met de plaatsvervangend rector van De Nassau en de advocaat van De Nassau die mij meer informatie konden verstrekken over de te volgend juridische handelswijze bij niet goed functionerende werknemers. De informatie die uit deze gesprekken verkregen is, is verwerkt in het onderzoeksrapport. Er zijn hier echter geen citaten van opgenomen.

In het onderzoek is de juridische handelswijze bij disfunctioneren werknemers weergegeven, is gekeken welke vormen van disfunctioneren tot beëindiging van een arbeidsovereenkomst met een werknemer kunnen leiden en komt arbeidsongeschiktheid van een werknemer uitgebreid aan bod. Bij arbeidsongeschiktheid is namelijk van belang dat eerst een re-integratietraject gevolgd wordt, voordat overgegaan wordt tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

In dit onderzoek is de juridische handelswijze bij disfunctionerende werknemers uitgelegd en daarmee is aan de doelstelling voldaan. De geformuleerde vragen zijn voldoende beantwoord. Het onderzoek is niet vernieuwend omdat gebruik is gemaakt van al bestaande informatie. Een vervolgonderzoek is niet nodig. In augustus 2011 treedt een nieuwe CAO voor het voortgezet onderwijs. De veranderingen in deze CAO zijn echter niet van invloed op dit onderzoeksrapport.

Literatuurlijst

Literatuur

Van Drongelen e.a. 2009

J. van Drongelen e.a., *Ontslagrecht*, Zutphen: Uitgeverij Paris 2009.

Genderen e.a. 2008

D.M. van Genderen e.a., *Arbeidsrecht in de praktijk*, Den Haag: Sdu Uitgevers 2008.

Van Grinsven, Geugjes & Soemers 2009

P.M.H.J. van Grinsven, H.C. Geugjes, H.N.M. Soemers, *Arbeidsrecht begrepen*, Den Haag: Boom Juridische Uitgevers 2009.

Van der Grinten 2005

W.C.L. van der Grinten, *Arbeidsovereenkomstenrecht*, Deventer: Kluwer 2005.

Heerma van Vos 2005

G.J.J. Heerma van Voss, *Inleiding Nederlands sociaal recht*, Den Haag: Boom Juridische uitgevers 2005.

Van der Heijden, van Slooten & Verhulp 2008

P.F. van der Heijden, J.M. van Slooten & E. Verhulp, *Arbeidsrecht Tekst en Commentaar*, Deventer: Kluwer 2008.

Holtmaat 2009

H.M.T. Holtmaat, *Seksuele intimidatie de juridische gids*, Leiden: Aers Aequi Libri 2009.

Hop 2010

A.D. Hop, *Praktische informatie over sociale zekerheid*, Deventer: Kluwer 2010.

Karssen 2007

T.A. Karssen, *Arbeidsrecht, vaardig in het juridisch werkveld*, Bussum: uitgeverij Coutinho 2007.

Koevoets 2006

M.M. Koevoets, *Wangedrag van werknemers*, Den Haag: Boom Juridische Uitgevers 2006.

Loonstra 2010

C.J. Loonstra, *Praktisch Arbeidsrecht*, Groningen/Houtem: Noordhoff Uitgevers 2010.

Verhoef 2004

W. Verhoef, *Jurisprudentiebundel Christelijk Onderwijs 2004*, De besturenraad Christelijk Onderwijs 2004.

Verhulp & Zondag 2008

E. Verhulp & W.A. Zondag, *Disfunctioneren en wangedrag van werknemers*, Deventer: Kluwer 2008.

Tijdschriften

Lo 2007

H.L.A. Ko, 'De arbeidsongeschikte werknemer in het onderwijs', *School en Wet* 2007, p. 5-11.

Jansen & van de Laar 2010

H.J.A. Jansen en M.L.M. van de Laar, 'Ontslag procedures in het bijzonder onderwijs: De kantonrechter en de commissie van beroep', *School en wet* 2010, p. 8/13.

Kuit 2009

S.C. Kuit, 'De invloed van privégedrag op de werksfeer; de ambtenaar zwaarder bestraft?', *Arbeidsrecht* 2009/4, p.21.

Elektronische bronnen

'De Nederlandse politiek in beeld', <<http://publitiek.nl/zoek?p=12&q=elias>>, datum raadplegen: 14 februari 2011.

'Gevolgen cao-loos tijdperk', <<http://www.vo-raad.nl/themas/cao-vo/cao-vo-2010>>, datum raadplegen: 16 maart 2011.

'Leraar geschorst om rol in pornofilm', *Algemeen Dagblad* 21 januari 2010, <<http://www.ad.nl/ad/nl/1012/Binnenland/article/detail/564296/2011/01/21/Leraar-geschorst-om-rol-in-pornofilm.dhtml>>, datum raadplegen: 15 februari 2011.

'Nassaprofiel', <www.denassau.nl/nassaprofiel>, datum raadplegen: 10 februari 2011.

'Onderwijsgeschillen', <<http://www.onderwijsgeschillen.nl/beroep/commissie-van-beroep-vo/uitspraken>>, datum raadplegen: gedurende het hele onderzoek.

'Ontslag leraar Vossius na relatie', *Parool* 14 november 2010, <<http://www.parool.nl/parool/nl/4/AMSTERDAM/article/detail/267835/2009/11/14/Ontslag-leraar-Vossius-na-relatie.dhtml>>, datum raadplegen: 15 februari 2011.

F. Bot 'Ontslag wegens drugsgebruik in vrije tijd', <<http://www.expertlog.nl/2008/05/ontslag-wegens.html#more>>, datum raadplegen: 26 april 2011.

'Ontslag wegens onbekwaamheid of ongeschiktheid', *College voor arbeidszaken*, <<http://www.car-uwo.nl/smartsite.dws?ch=CAU&id=72648>> ontslag-wegens-ongekwaamheid-of-ongeschiktheid, datum raadplegen: 7 april 2011.

'Openbaar en bijzonder onderwijs', <http://www.nationaleonderwijsgids.nl/pagina/index.php?item_id=249>, datum raadplegen: 15 maart 2011.

'Uitkeringen en Sociale zekerheid', <http://www.judex.nl>rechtsgebied>uitkeringen>sociale_zekerheid>, datum raadplegen: 31 maart 2011.

'Veelvuldig ziekteverzuim', <www.werk.nl/veelvuldig-ziekteverzuim>, datum raadplegen: 11 april 2011.

'VVD wil aanpak van aanhoudend slechte leraar', *Trouw* 10 november 2010, <www.trouw.nl/nieuws/nederland/article3290841.ece/VVD-wil-slechte-leraren-ontslaan>, datum raadplegen: 9 februari 2011.

'Wettelijke eisen', <<http://www.arbovo.nl/kennisenadvies/verzuimbeleid/wettelijke-eisen1>>, datum raadplegen: 10 mei 2011.

Regelgeving

Algemene Wet Gelijke Behandeling.

Besluit ziekte en arbeidsongeschiktheid voor onderwijspersoneel primair en voortgezet onderwijs.

Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen.

Burgerlijk Wetboek.

Collectieve Arbeidsovereenkomst voortgezet onderwijs 2008-2010.

Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering.

Wet Gelijke Behandeling op grond van Leeftijd bij arbeid.

Wet op de Collectieve arbeidsovereenkomst.

Wet op het Voortgezet Onderwijs.

Ziekte/ en arbeidsongeschiktheidsregeling voortgezet onderwijs.

Kamerstukken

Kamerstukken II 1995/96, 24 439, nr. 6.

Brochures

Vo-Raad, *Toelichtingen op de Wovo en de Zavo.*

Jurisprudentie

HR 10 oktober 2003, *JAR* 2003/263 .

HR 9 november 2001, *LJN* AB2752.

HR 21 januari 2000, *JAR* 2000, 45.

HR 14 november 1997, *NJ* 1998, 149.

HR 31 mei 1996, *NJ* 1996, 693.

HR 19 april 1996, *JAR* 1996, 116.

HR 17 juni 1994, *NJ* 1994, 757. HR 4 november 1983, *NJ* 1984, 187.

HR 28 september 1984, *NJ* 1985, 246.

HR 23 april 1993, *NJ* 1993, 504, *JAR* 1993, 121.

HR 22 april 1983, *NJ* 1983, 667.

HR 14 januari 1983, *NJ* 1983, 457.

HR 3 juni 1981, *NJ* 1982, 206.

HR 8 januari 1952, *NJ* 1952, 243.

Ktr. Breda 2 juni 2010, *LJN* BM7631.

Ktr. Utrecht 17 september 2008, *LJN* BF2117.

Ktr. Haarlem 19 augustus 2008, *LJN* BE8999.

Ktr. Utrecht 22 februari 2005, *JAR* 2005/77.

Ktr. Enschede 2 december 2002, *JAR* 2003/2.

Ktr. Zwolle 21 juni 2002, *JAR* 2002/196.

Ktr. Haarlem 26 november 1999, *LJN* A!9983.
Ktr. Wageningen 16 april 1997, *LJN* AI9535.
Ktr. Haarlem 11 april 1997, *JAR* 1997/98.
Ktr. Utrecht 24 april 1996, *JAR* 1996/173.

Uitspraken Centrale Raad van Beroep

CRvB 16 september 2010, *LJN* BN 9384

Uitspraken Commissie van Beroep

CvB.VO./HBO. 1 februari 2011, 2010.122-U.2011.001.

CvB. VO. 17 augustus 2010, uitspraak 104543,
<<http://www.onderwijsgeschillen.nl/beroep/commissie-van-beroep-vo/uitspraken/>>.

CvB. VO. 7 juli 2009, uitspraak 104117,
<<http://www.onderwijsgeschillen.nl/beroep/commissie-van-beroep-vo/uitspraken/>>.

CvB. VO. 25 februari 2009, uitspraak 103932,
<<http://www.onderwijsgeschillen.nl/beroep/commissie-van-beroep-vo/uitspraken/>>.

CvB. VO. 24 juli 2008, uitspraak 103747,
<<http://www.onderwijsgeschillen.nl/beroep/commissie-van-beroep-vo/uitspraken/2009/>>.

CvB. VO. 27 maart 2008, uitspraak 103639,
<<http://www.onderwijsgeschillen.nl/beroep/commissie-van-beroep-vo/uitspraken/2009/>>.

CvB VO. 15 november 2007, uitspraak 103301,
<<http://www.onderwijsgeschillen.nl/beroep/commissie-van-beroep-vo/uitspraken/2009/>>.

CvB VO. 9 juli 2007, uitspraak 103439,
<<http://www.onderwijsgeschillen.nl/beroep/commissie-van-beroep-vo/uitspraken/2009/>>.

CvB. VO. 9 juli 2007, uitspraak 103444,
<<http://www.onderwijsgeschillen.nl/beroep/commissie-van-beroep-vo/uitspraken/2009/>>.

CvB. Vo. 18 juli 2006, uitspraak 103167,
<<http://www.onderwijsgeschillen.nl/beroep/commissie-van-beroep-vo/uitspraken/2009/>>.

CvB. VO. 12 juli 2004, uitspraak 102538,
<<http://www.onderwijsgeschillen.nl/beroep/commissie-van-beroep-vo/uitspraken/2009/>>.