

BESLISSING OP ONTSLAGAAHVRAAG

Volgnummer: 3, 2018

Beoordeling

Uw stelling dat de CAR/BUWO inclusief hoofdstuk 10d niet van toepassing kan zijn op de arbeidsovereenkomst van werknemer, omdat het huidige systeem en bepalingen van de CAR/BUWO ten tijde van het aangaan van de arbeidsovereenkomst met werknemer nog niet bestond, kan de commissie niet volgen.

De commissie overweegt in dat verband dat de CAR/BUWO in artikel 3.1 van de arbeidsovereenkomst van werknemer inclusief toekomstige wijzigingen van de CAR/BUWO is geïncorporeerd. Zulks is eveneens in artikel 5.2 van het door u overgelegde Sociaal Plan bepaald waarvan gesteld noch gebleken is dat dit Sociaal Plan niet van toepassing zou zijn op werknemer..

Aldus is de commissie van oordeel dat de CAR/BUWO inclusief hoofdstuk 10d van toepassing is op de arbeidsovereenkomst van werknemer.

In hoofdstuk 10d van de CAR/BUWO, welke is overgelegd door werknemer, voorzien de artikelen 10d:11 t/m 14 in een regeling waarbij medewerkers eerst boventallig worden verklaard, dat met hen vervolgens (binnen drie maanden na boventalligverklaring) een van-werk-naar-werktraject wordt overeengekomen en dit van-werk-naar-werk-traject maximaal twee jaar duurt. Werknemer heeft in dat verband aangevoerd dat u gehouden bent deze regeling volledig uit te voeren en dat u zulks ten onrechte niet heeft gedaan.

De commissie overweegt dat het enkele feit dat de ambtenaarrechtelijke regeling van de CAR/BUWO niet op alle punten rechtstreeks uitvoerbaar is binnen de privaatrechtelijke arbeidsverhouding er niet aan in de weg staat dat u de kern van deze regeling dient na te komen inclusief de verplichtingen uit hoofdstuk 10d betreffende een van-werk-naar-werktraject. De commissie merkt deze regeling in het kader van de onderhavige arbeidsovereenkomst aan als een nadere contractuele invulling van de op de werkgever rustende herplaatsingsverplichting zoals deze volgt uit artikel 7:669, eerste lid, BW.

De commissie kan slechts toestemming geven voor een opzegging indien er door u voldoende herplaatsingsinspanningen zijn verricht. Gezien de op u rustende contractuele herplaatsingsverplichtingen is daar pas sprake van als (1) werknemer boventallig is verklaard, (2) met werknemer een van-werk-naar-werktraject is overeengekomen en (3) voldaan is aan de voorwaarden voor beëindiging van het van-werk-naar-werk traject. Aan geen van deze herplaatsingsinspanningen is voldaan zodat de commissie geen andere mogelijkheid heeft dan haar toestemming te onthouden.

Ten overvloede overweegt de commissie dat uw voorafgaand aan het indienen van de ontslagaanvraag verrichte inspanningen om de werknemer te herplaatsen niet gelijkgesteld kunnen worden met het van-werk-naar-werk traject zoals de CAR/BUWO voorschrijft. Daartoe ontbreekt onder meer een duidelijke en inzichtelijke verklaring van de boventalligheid en schriftelijke afspraken over de wijze waarop gestreefd zou kunnen worden naar re-integratie.

Tenslotte is de commissie van oordeel dat de door u aangeleverde stukken de door u gestelde omvang van bij werknemer ontstane leegstand niet of onvoldoende aantonen noch dat voldoende blijkt dat deze leegstand niet veroorzaakt is door aan u toe te rekenen omstandigheden.

Beslissing

De commissie verleent u geen toestemming om de arbeidsovereenkomst met werknemer op te zeggen.

Hoogachtend,
Namens de Sectorcommissie afwijkende Ontslagvolgorde cao Kunsteducatie



De heer mr. S.M.C. Verheyden
Voorzitter