



107969

## UITSPRAAK

in het geding tussen:

[appellant], wonende te [woonplaats], appellante, hierna te noemen [appellant]  
gemachtigde: de heer mr. E.A.C. Sietsma

en

het College van Bestuur van [school], gevestigd te [vestigingsplaats], verweerder, hierna te  
noemen de werkgever  
gemachtigde: de heer mr. B.J. Bongaards

### 1. VERLOOP VAN DE PROCEDURE

Bij beroepschrift van 8 november 2017, ingekomen op 10 november 2017 en aangevuld op  
23 november 2017 en 31 mei 2018, heeft [appellant] beroep ingesteld tegen de beslissing van  
de werkgever van 31 oktober 2017 om haar een schriftelijke waarschuwing te geven.

De behandeling van het beroep is vervolgens op verzoek van partijen aangehouden in verband  
met een mediationtraject.

Bij brief van 12 april 2018 heeft [appellant] verzocht om voorzetting van de procedure, waarop  
de Commissie de werkgever heeft verzocht om over te gaan tot indiening van een  
verweerschrift.

De werkgever heeft op 22 mei 2018 een verweerschrift ingediend.

De mondelinge behandeling van het beroep vond plaats op 7 juni 2018 te Utrecht.

[appellant] verscheen, vergezeld door haar echtgenoot, in persoon en zij werd bijgestaan door  
haar gemachtigde.

De werkgever werd vertegenwoordigd door [P&O functionaris], P&O-functionaris, daartoe  
bijgestaan door de gemachtigde.

### 2. DE FEITEN

[appellant], geboren 8 augustus 1971, is sinds 1 augustus 2009 in dienst van de werkgever.

Sinds 1 augustus 2012 heeft [appellant] een dienstverband voor onbepaalde tijd met een  
betrekkingsomvang van 0,8 fte. [appellant] is werkzaam als secretaresse bij [domein], vallende  
onder [faculteit] van [school].

Op de arbeidsverhouding is van toepassing de cao hbo.



Bij brief van 28 september 2017 deelt de werkgever [appellant] zijn voornemen mee om haar een schriftelijke waarschuwing te geven. In deze brief stelt de werkgever [appellant] in de gelegenheid om zich op grond van artikel P-2 cao hbo binnen drie weken te verweren tegen de voorgenomen waarschuwing.

[appellant] voert op 6 oktober 2017 schriftelijk verweer tegen het voornemen.

Vervolgens deelt de werkgever [appellant] bij brief van 31 oktober 2017 mee dat hij heeft besloten “het voornemen om te zetten in een daadwerkelijke schriftelijke waarschuwing (in termen van de cao hbo: schriftelijke berisping)”. De brief vermeldt voorts de mogelijkheid om in beroep te komen tegen dit besluit als vermeld in artikel P-2 en artikel S-2 cao hbo.

Op 8 november 2017 stelt [appellant] beroep in tegen de beslissing van 31 oktober 2017.

[appellant] is van 26 september 2017 tot januari 2018 arbeidsongeschikt geweest. Na haar herstel melding heeft zij geen werkzaamheden meer voor de [school] verricht.

Inmiddels heeft de werkgever een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst ingediend bij de Rechtbank [plaatsnaam]. Dit ontbindingsverzoek zal op 21 juni 2018 worden behandeld.

### 3. STANDPUNTEN VAN PARTIJEN

#### *Standpunt [appellant]*

[appellant] stelt dat er sprake is van een disciplinaire maatregel waartegen beroep open staat. Dat vindt de werkgever zelf ook gezien de verwijzing naar de beroepsmogelijkheid en het volgen van de verweerprocedure. De feiten waarop de waarschuwing is gebaseerd, zijn volstrekt onduidelijk en kunnen geen stand houden. Het betreft veelal aannames en de onderliggende stukken zijn niet beschikbaar. In ieder geval laat de werkgever na deze stukken te overleggen terwijl daar meerdere malen om is verzocht.

Het is [appellant] niet duidelijk welk onacceptabel gedrag zij heeft vertoond en waarin zij nalatig is geweest. [appellant] functioneert al negen jaar goed, zo blijkt ook uit het door haar overgelegde verslag van het laatste functioneringsgesprek van 13 juli 2017, en heeft van veel collega's positieve feedback ontvangen. Dat [appellant] geen gevoel zou hebben voor hiërarchische verhoudingen is onbegrijpelijk en niet op zijn plaats. Over de positie van [functioneel leidinggevende], die volgens de werkgever haar functioneel leidinggevende is, merkt [appellant] het volgende op. Voor [appellant] was het zeker niet duidelijk wat de rol en de taken van [functioneel leidinggevende] waren. Het was haar zeker niet duidelijk dat zij ook haar functioneel leidinggevende was. [appellant] dacht dat haar twee opleidingsmanagers haar functioneel leidinggevend waren en de secretaris van de faculteit haar hiërarchisch leidinggevende. [functioneel leidinggevende] had gesolliciteerd op de vacature van managementassistente en [appellant] wist niet beter dan dat [functioneel leidinggevende] coördinerende werkzaamheden had en de contacten onderhield met [opleidingsmanager]. [opleidingsmanager] is de opleidingsmanager en een van de twee formele leidinggevend van [appellant]. [appellant] heeft haar werkzaamheden op juiste wijze uitgevoerd. Dat er sommige zaken niet goed zijn verlopen, kan niet uitsluitend op haar worden afgeschoven. Indien de werkgever vindt dat [appellant] onvoldoende functioneert, zijn daar andere instrumenten voor. Een waarschuwing is nadrukkelijk geen middel om tot een beoordeling van een medewerker te komen, aldus [appellant].



## *Standpunt werkgever*

De werkgever voert aan dat het beroep niet-ontvankelijk moet worden verklaard omdat er geen sprake is van een disciplinaire maatregel, maar van een waarschuwing. Tegen een waarschuwing staat geen beroep bij de Commissie open. Omdat de cao de maatregel van een waarschuwing niet kent, heeft de werkgever gehandeld in lijn met een berisping. Bovendien heeft [appellant] geen redelijk belang meer bij voortzetting van deze procedure, omdat er inmiddels al maanden zijn verstreken en de werkgever een ontbindingsprocedure is gestart. De werkgever heeft van meet af aan aangegeven dat hij bereid is de waarschuwing aan te passen of in te trekken als [appellant] haar onacceptabele gedrag naar collega's aanpast. Daartoe lijkt zij echter niet bereid.

De feiten die ten grondslag liggen aan de waarschuwing zijn duidelijk. Het gaat om onjuiste omgang met hiërarchische verhoudingen, nalatigheid in het werk en ongepaste houding en ongepast gedrag naar collega's. Dat laatste wordt onderbouwd door verklaringen van de desbetreffende collega's. [appellant] voert opdrachten van haar leidinggevenden niet of niet correct uit en vertoont ongepast gedrag naar haar collega's op het secretariaat door hen geen gedag te zeggen. Na de komst van [functioneel leidinggevende], bleek [appellant] in houding en gedrag de positie van [functioneel leidinggevende] te ondermijnen. [functioneel leidinggevende] was als functioneel leidinggevende en coördinator van het secretariaat omdat het slecht liep op het secretariaat. Een voorbeeld van ondermijnend gedrag is dat [appellant] [functioneel leidinggevende] structureel 'de extra schakel' noemt. [appellant] gaat elke dialoog uit de weg en wuift zaken lacherig weg; ook is zij niet bereid om tot gezamenlijke afspraken te komen over verbetering en verandering van haar gedrag. De door [appellant] overgelegde feedback van een aantal van haar collega's is in het kader van deze procedure irrelevant. De waarschuwing staat geheel los van het functioneren van [appellant] in de voorgaande periode. Wel kan de waarschuwing en het al dan geen opvolging geven aan verbeterafspraken van invloed zijn op het gewenste functioneren en het beoordelingstraject. De werkgever acht de maatregel derhalve doelmatig en niet buiten proportie.

## **4. OVERWEGINGEN VAN DE COMMISSIE**

### **De bevoegdheid en de ontvankelijkheid**

Hetgeen appellant stelt, is bepalend voor de bevoegdheid van de Commissie. Aangezien [appellant] zich op het standpunt stelt dat er sprake is van een disciplinaire maatregel waartegen beroep bij de Commissie openstaat, is de Commissie bevoegd.

Over de ontvankelijkheid van het beroep overweegt de Commissie als volgt.

Tegen de beslissing van de werkgever om een werknemer een waarschuwing te geven, staat geen beroep open omdat een waarschuwing niet is opgenomen in de limitatieve opsomming van voor beroep vatbare beslissingen zoals genoemd in artikel S-2 lid 1 cao hbo.

Het staat de werkgever uit de aard van de arbeidsrelatie met de werknemer vrij om een werknemer te waarschuwen en zo kenbaar te maken dat bepaalde gedragingen van de werknemer ongewenst zijn. Een dergelijke beslissing kan niet door de Commissie worden getoetst. Onder omstandigheden kan het echter zijn dat de waarschuwing zich naar vorm en



inhoud niet onderscheidt van de disciplinaire maatregel van een berisping en daarom ook als zodanig dient te worden aangemerkt. In dat geval staat de weg naar de Commissie open. Immers, in het andere geval zou de werkgever door de enkele mededeling dat een disciplinaire maatregel een waarschuwing is, de beroepsgang naar de Commissie illusoir kunnen maken, hetgeen onaanvaardbaar zou zijn.

De Commissie zal dan ook allereerst oordelen of de brief van 31 oktober 2017 van de werkgever, waarin aan [appellant] een waarschuwing is gegeven, een disciplinair karakter heeft.

In casu heeft de beslissing om [appellant] een waarschuwing op te leggen naar vorm een sterke gelijkenis met de procedure ten aanzien van het opleggen van een disciplinaire maatregel. De werkgever heeft [appellant] immers onder verwijzing naar de zienswijzeprocedure in artikel P-2 cao hbo in de gelegenheid gesteld verweer te voeren tegen het voornemen tot het geven van een waarschuwing. Vervolgens is een definitieve beslissing genomen waarbij in de eerste alinea wordt gesproken over een "daadwerkelijke schriftelijke waarschuwing (in termen van de cao hbo: schriftelijke berisping)". De brief vermeldt voorts de mogelijkheid als vermeld in artikel P-2 en artikel S-2 cao hbo om in beroep te komen tegen dit besluit.

Omdat de door de werkgever gevolgde procedure alle belangrijke elementen bevat van een voor beroep vatbare beslissing, is de Commissie van oordeel dat de door de werkgever aan [appellant] gegeven waarschuwing feitelijk gelijk is te stellen aan een disciplinaire maatregel, te weten de schriftelijke berisping.

Dat [appellant] belang ontbeert bij het voeren van deze procedure, zoals de werkgever stelt, ziet de Commissie niet. Indien sprake is van een disciplinaire maatregel en een gegronnd beroep daartegen, dient de werkgever op grond van het bepaalde in artikel P-4 lid 3 juncto artikel P-3 cao hbo te zorgen voor een passende rehabilitatie. Ook heeft [appellant] belang bij deze procedure omdat dit kan leiden tot verwijdering van een dergelijke maatregel uit haar personeelsdossier. Doordat de werkgever een ontbindingsprocedure is gestart bij de Rechtbank is dit belang, in tegenstelling tot wat de werkgever stelt, juist extra aanwezig.

Omdat het beroep voorts tijdig is ingesteld, is het beroep ontvankelijk.

## **De disciplinaire maatregel**

Zoals hierboven reeds overwogen heeft de werkgever de verweerprocedure in artikel P-2 cao hbo gevolgd.

De Commissie toetst of de werkgever in redelijkheid heeft kunnen komen tot het besluit om [appellant] een disciplinaire maatregel op te leggen.

De werkgever heeft de maatregel blijkens de beslissing van 31 oktober 2017 genomen op grond van de onjuiste omgang van [appellant] met hiërarchische verhoudingen, nalatigheid in het werk en ongepaste houding en ongepast gedrag naar collega's.

De werkgever heeft daarbij aangegeven dat de schriftelijke waarschuwing is gegeven om [appellant] te doen inzien dat zij haar gedrag en houding dient te veranderen.



De genoemde verweten gedragingen geven het beeld van een werknemer die mogelijk op een aantal terreinen niet heeft gehandeld zoals de werkgever verwachtte en ook mocht verwachten, maar niet het beeld van een werknemer die willens en wetens verwijtbaar en aantoonbaar nalatig heeft gehandeld en zich daardoor schuldig heeft gemaakt aan plichtsverzuim. Dit onderscheid is van belang omdat bij een werknemer die tekortkomingen laat zien en die, hoewel hij op zijn gedrag is aangesproken en hoewel hij in staat is zich te verbeteren, dit nalaat een disciplinaire maatregel kan worden opgelegd wegens plichtsverzuim. Bij een werknemer die de bereidheid vertoont zich te verbeteren maar hierin niet, of niet voldoende slaagt, dient een traject te worden ingezet, gericht op het door scholing/coaching/begeleiding verbeteren van het functioneren.

Alles overziend is de Commissie van oordeel dat geen sprake is van plichtsverzuim als bedoeld in artikel P-4 lid 1 cao hbo, maar veeleer van een vermeende functioneringsproblematiek. Het opleggen van een disciplinaire maatregel past niet in het instrumentarium om het functioneren te verbeteren.

De werkgever heeft daarom niet in redelijkheid het besluit tot het opleggen van een disciplinaire maatregel kunnen nemen.

Daardoor zal de Commissie het beroep gegrond verklaren.

## 5. OORDEEL

Op grond van bovenstaande overwegingen verklaart de Commissie het beroep gegrond.

Vastgesteld te Utrecht op 14 juni 2018 door mr. C.H. Kemp-Randewijk, voorzitter, drs. H. Donkervoort en mr. drs. F. Veenstra, in aanwezigheid van mr. R.M. de Bekker, secretaris.

mr. C.H. Kemp-Randewijk  
voorzitter

mr. R.M. de Bekker  
secretaris