



108476 - Beroep tegen schorsing als disciplinaire maatregel gegrond, omdat de werkgever de voornemenprocedure niet heeft gevolgd.

UITSPRAAK

in het geding tussen:

mevrouw [appellante], wonende te [woonplaats], hierna te noemen appellante
gemachtigde: mevrouw mr. A.H. Arts

en

het College van Bestuur van [het roc], gevestigd te [vestigingsplaats], verweerder, hierna te noemen de werkgever
gemachtigde: mevrouw mr. M. Verschoof

1. VERLOOP VAN DE PROCEDURE

Bij beroepschrift van 25 oktober 2018, ingekomen op 26 oktober 2018 en aangevuld op 14 en 20 juni 2019, heeft appellante beroep ingesteld tegen de beslissing van de werkgever van 11 oktober 2018 om haar op grond van artikel 2.8 lid 1 en lid 2 onder b cao mbo te schorsen voor de duur van vier weken.

De werkgever heeft op 20 november 2018 een verweerschrift ingediend, aangevuld op 4 en 13 juni 2019.

Partijen hebben getracht om middels mediation tot een minnelijke oplossing te komen. Om die reden is de beroepsprocedure op verzoek van partijen enige tijd aangehouden. Op 26 april 2019 heeft appellante de Commissie bericht dat de mediation was geëindigd, en op 15 mei 2019 heeft zij bericht dat zij de beroepsprocedure wenste voort te zetten.

De mondelinge behandeling van het beroep vond plaats op 21 juni 2019 te Utrecht. appellante was ter zitting aanwezig en werd bijgestaan door de heer mr. G. van Poppel, kantoorgenoot van de gemachtigde.

Namens de werkgever verschenen ter zitting [leidinggevende] en het hoofd P&O. Zij werden bijgestaan door de gemachtigde.

Appellante heeft een pleitnotitie overgelegd.

De werkgever heeft nadere bijlagen overgelegd.

2. DE FEITEN

Appellante, geboren [geboortedatum] 1980, is sinds 1 september 2005 werkzaam bij de werkgever in een vast dienstverband met een volledige betrekkingssomvang. Zij is in dienst als docent LB, maar is sinds 1 oktober 2013 werkzaam als medewerker Examenbureau voor het team Welzijn.

Op de arbeidsverhouding is van toepassing de cao mbo.



Tijdens een functioneringsgesprek op 12 februari 2018 heeft appellante met haar leidinggevende gesproken over haar wens om de MBO opleiding Sociaal Maatschappelijke Dienstverlening bij de werkgever te gaan volgen.

Het verslag van het functioneringsgesprek heeft appellante op 5 oktober 2018 ontvangen. Daarin wordt met betrekking tot het volgen van de opleiding vermeld: “[appellante] *vraagt aan [naam persoon] of ze kan deelnemen aan de opleiding en doet een voorstel aan [leidinggevende].*” Mevrouw [leidinggevende] is de leidinggevende van appellante.

Na het functioneringsgesprek heeft appellante met diverse personen gesproken over het volgen van deze opleiding aan [het roc], te weten: de coördinator van het examenbureau, de teammanager en drie assessoren. De coördinator van het examenbureau, de teammanager en appellante hebben het inschrijfformulier ondertekend. In april 2018 is appellante gestart met de opleiding.

In een gesprek op 24 september 2018 heeft de leidinggevende met appellante gesproken over het feit dat de leidinggevende niet wist dat appellante inmiddels met de opleiding was gestart. Doel van het gesprek was om te achterhalen hoe het proces verlopen was. Een vervolgesprek heeft op 4 oktober 2018 plaatsgevonden. In dat gesprek is gesproken over de (mogelijke) vermenging van de rol van appellante als student en medewerker van het Examenbureau. In een gesprek op 8 oktober 2018 heeft de werkgever medegedeeld dat appellante zou worden geschorst. Na dat gesprek heeft appellante zich ziekgemeld. De werkgever heeft de schorsing per brief van 11 oktober 2018 schriftelijk bevestigd.

3. STANDPUNTEN VAN PARTIJEN

Standpunt appellante

Appellante is het niet eens met de schorsing en heeft daarom het onderhavige beroep ingesteld. Zij heeft dan ook belang bij de procedure. Dat de schorsing inmiddels geruime tijd geleden geëindigd is, doet daar niets aan af. Het feit dat partijen mediation hebben betracht, waardoor deze procedure enige tijd is aangehouden, kan appellante nu niet worden tegengeworpen.

In het besluit tot schorsing spreekt de werkgever over schorsing als disciplinaire maatregel en schorsing als ordemaatregel. Daardoor weet appellante niet waar zij aan toe is.

Voor zover sprake is van een schorsing als ordemaatregel heeft de werkgever niet duidelijk gemaakt welk belang van de instelling een schorsing vereiste. De werkgever stelt dat er sprake zou zijn van grote onrust binnen de organisatie, maar daarvan is appellante niet gebleken.

Voor zover sprake is van een schorsing als disciplinaire maatregel, is geen sprake van plichtsverzuim. Appellante is zorgvuldig te werk gegaan met betrekking tot het volgen van de opleiding. Ze heeft verschillende personen in verschillende functies vooraf geraadpleegd. Het enkele feit dat appellante niet aan haar leidinggevende heeft gemeld dat zij daadwerkelijk was gestart met de opleiding, kan niet leiden tot plichtsverzuim. Als een maatregel al op zijn plaats zou zijn geweest, had de werkgever moeten volstaan met een minder ingrijpende en meer proportionele maatregel, zoals een waarschuwing of een berisping.

De leidinggevende heeft in het functioneringsgesprek aangegeven het geen probleem te vinden dat appellante de opleiding zou volgen. Zij moest wel zelf zorgdragen voor de inschrijving voor de opleiding. De in het verslag van het functioneringsgesprek opgenomen



'afspraken' dat appellante een voorstel aan de leidinggevende zou moeten doen omtrent het volgen van de opleiding is haar niet bekend. Bovendien heeft appellante het verslag van het functioneringsgesprek pas maanden na het gesprek ontvangen, zodat zij niet eerder van die 'afspraken' op de hoogte was. Appellante was toen al bijna een half jaar bezig met de opleiding. Appellante is naar de werkgever toe open en transparant geweest over de manier waarop zij het volgen van opleiding heeft gescheiden van de werkzaamheden die zij voor het examenbureau verricht. Bovendien heeft appellante ten opzichte van andere studenten geen voordeel ondervonden van het feit dat zij medewerker is van het examenbureau. Appellante heeft de onderwijsmanager geïnformeerd over het volgen van de opleiding en gevraagd of zij de opleiding kon volgen. De coördinator van het examenbureau en de onderwijsmanager hebben middels ondertekening van het plaatsingsbesluit toestemming gegeven voor het volgen van de opleiding. Dat zij niet zouden weten dat het om appellante ging die de opleiding zou volgen, is onjuist. De coördinator heeft appellante namelijk geholpen met het invullen van het formulier en met de onderwijsmanager heeft appellante uitgebreid gesproken over waarom ze de opleiding ging volgen. Appellante heeft geenszins geprobeerd haar deelname aan de opleiding verborgen te houden.

Standpunt werkgever

Omdat de schorsing zes maanden geleden is geëindigd, heeft appellante geen belang meer bij haar beroep en dient het beroep niet-ontvankelijk te worden verklaard.

Uit het schorsingsbesluit volgt dat de werkgever appellante heeft geschorst omdat het belang van de instelling dat dringend vereiste. Het betreft een ordemaatregel conform artikel 2.7 lid 1 cao mbo. Daarnaast heeft de werkgever aangegeven dat sprake is van plichtsverzuim in de zin van artikel 2.8 lid 1 cao mbo.

In het functioneringsgesprek heeft appellante aangegeven dat zij een opleiding bij haar werkgever wilde volgen. De leidinggevende heeft aangegeven dat appellante daarover contact moest opnemen met de onderwijsmanager Welzijn en vervolgens aan haar leidinggevende een voorstel moest doen. Appellante heeft beide niet gedaan. Het klopt dat appellante het verslag van het functioneringsgesprek pas maanden na het gesprek heeft ontvangen. Dat had te maken met de drukke werkzaamheden van de leidinggevende. Normaal gesproken ontvangen werknemers een dergelijk verslag binnen een week.

Appellante had geen toestemming van haar leidinggevende, de onderwijsmanager en de afdeling P&O voor het volgen van de opleiding en heeft deze personen ook niet geïnformeerd over de start van de opleiding.

De coördinator examenbureau heeft verklaard dat zij weliswaar met appellante gesproken had over het volgen van de opleiding maar daartoe geen toestemming had gegeven. Zij heeft haar wel doorverwezen naar P&O. De coördinator heeft het plaatsingsbesluit ondertekend nadat appellante had bevestigd dat zij een en ander met P&O geregeld had. Achteraf is gebleken dat appellante hierover geen contact heeft gehad met P&O. De onderwijsmanager heeft verklaard dat hij op zijn eerste werkdag meerdere plaatsingsbesluiten ter ondertekening voorgelegd heeft gekregen. Appellante heeft hem niet gemeld dat een van die documenten haar eigen plaatsingsbesluit betrof.

De verklaringen van appellante stroken dan ook niet met de verklaringen die de medewerkers tegenover de werkgever hebben afgelegd. Bovendien heeft de vermenging van de rol van medewerker Examenbureau voor het team Welzijn en de deelname als examenkandidaat aan



de opleiding die door datzelfde team Welzijn wordt aangeboden, het vertrouwen van de werkgever geschonden ten aanzien van de integriteit in handelen van appellante. Ook is er grote onrust ontstaan binnen de organisatie. Dit alles maakt dat de werkgever voldoende grond had voor het opleggen van een schorsing.

4. OVERWEGINGEN VAN DE COMMISSIE

De bevoegdheid en de ontvankelijkheid

Aangezien de instelling is aangesloten bij de Commissie en het beroep is gericht tegen één van de beslissingen, genoemd in artikel 12.2 cao mbo, is de Commissie bevoegd van het beroep kennis te nemen.

De werkgever heeft als meest verstrekkende verweer gevoerd dat het beroep niet-ontvankelijk verklaard zou moeten worden omdat de termijn van de schorsing inmiddels ruim verstreken is en appellante derhalve geen belang meer zou hebben bij de behandeling van het beroep. De Commissie volgt de werkgever niet in dit standpunt. Hoewel het juist is dat de schorsing feitelijk is geëindigd doordat de periode waarvoor de schorsing is opgelegd inmiddels is verstreken, heeft appellante belang bij haar beroep. Zo zal de opgelegde maatregel zeer waarschijnlijk in haar personeelsdossier zijn opgenomen, hetgeen van invloed kan zijn op haar verdere loopbaan bij de werkgever. Bovendien bepaalt artikel 2.7 lid 4 cao mbo dat de werkgever de werknemer dient te rehabiliteren indien blijkt dat de schorsing ten onrechte is gegeven. Omdat appellante het beroep voorts binnen de daartoe geldende termijn heeft ingesteld, is het beroep ontvankelijk.

De schorsing

Allereerst ligt de vraag voor hoe de opgelegde schorsing gekwalificeerd dient te worden: als ordemaatregel of als disciplinaire maatregel. Zowel uit het bestreden besluit als het verweerschrift blijkt dat de werkgever op twee gedachten hinkt: de schorsing zou in het dringend belang van de instelling zijn en er zou eveneens sprake zijn van plichtsverzuim. De systematiek van de cao mbo veronderstelt dat de werkgever hierin een keuze dient te maken.

Het is niet van doorslaggevend belang welke betekenis de werkgever aan de beslissing toekent. Indien een besluit naar zijn inhoud en/of vorm een disciplinair – en derhalve sanctionerend – karakter heeft, ongeacht hoe dit besluit wordt genoemd, dient dit besluit te worden aangemerkt als een disciplinaire maatregel. Het disciplinaire karakter kan bijvoorbeeld blijken uit de in de beslissing gebezigde terminologie, de constatering dat sprake is van plichtsverzuim, de context en uit eventuele andere aangekondigde maatregelen.

De Commissie is van oordeel dat uit de inhoud van het bestreden besluit een disciplinair karakter kan worden opgemaakt. De werkgever spreekt in het besluit immers expliciet over plichtsverzuim en verwijt appellante dat zij afspraken niet zou zijn nagekomen en dat zij het vertrouwen van de werkgever heeft geschaad. Ook heeft de werkgever in het besluit



medegedeeld te streven naar een beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Bovendien verwijst de werkgever in het besluit specifiek naar artikel 2.8 cao mbo, in welk artikel de disciplinaire maatregelen zijn opgenomen. Enkel voor wat betreft de *duur* van de schorsing heeft de werkgever verwezen naar artikel 2.7 cao mbo, in welk artikel de schorsing als ordemaatregel is opgenomen. De Commissie stelt dan ook vast dat sprake is van een schorsing als disciplinaire maatregel.

Uit artikel 2.10 cao mbo volgt dat de werkgever die het voornemen heeft een disciplinaire maatregel op te leggen, eerst een voornemen daartoe aan de werknemer kenbaar dient te maken en de werknemer in de gelegenheid moet stellen zich te verweren. De werkgever heeft dit nagelaten, waardoor appellante is geschaad in haar door de cao mbo beschermde belang zich adequaat te kunnen verweren tegen een voorgenomen besluit van de werkgever. De Commissie acht dit procedurele gebrek van dien aard, dat zij het beroep tegen de schorsing reeds om die reden gegrond zal verklaren.

De Commissie wenst evenwel niet ongezegd te laten dat zij van oordeel is dat de werkgever ook op inhoudelijke gronden niet tot een disciplinaire schorsing kon komen.

Partijen verschillen van mening over hetgeen in het functioneringsgesprek van 12 februari 2018 is besproken. Appellante stelt dat de leidinggevende heeft medegedeeld dat zij de opleiding mocht volgen maar dat ze de inschrijving en dergelijke zelf diende te regelen, terwijl de leidinggevende stelt dat appellante haar nog een voorstel zou moeten voorleggen. De stelling van de leidinggevende volgt uit het verslag van het functioneringsgesprek. Vaststaat dat appellante dat verslag pas acht maanden nadat het gesprek had plaatsgevonden, heeft ontvangen. Op dat moment was appellante reeds gestart met de opleiding. De Commissie komt tot het oordeel dat de kennelijke miscommunicatie tussen de werkgever en appellante voor risico van de werkgever komt, aangezien de werkgever nalatig is geweest in het tijdig toesturen van het verslag van het functioneringsgesprek. Als de werkgever het verslag tijdig had toegestuurd, had onderhavige problematiek zich mogelijk niet voorgedaan. Dat deze situatie is ontstaan, valt de werkgever aan te rekenen. Appellante kan hier niet verantwoordelijk voor worden gehouden. Om die reden oordeelt de Commissie dat er geen sprake is van plichtsverzuim.

Voorts is de Commissie van oordeel dat als wel sprake zou zijn geweest van plichtsverzuim, een schorsing als disciplinaire maatregel een te zware sanctie is. Appellante is bijna 14 jaar in dienst. Niet is gebleken dat zij eerder is aangesproken op haar gedrag of handelen. Een minder zware maatregel, zoals een schriftelijke berisping of waarschuwing, zou dan eerder in de rede hebben gelegen.

Alles overziend oordeelt de Commissie het beroep gegrond.

5. OORDEEL

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



Onderwijsgeschillen

**Commissie van beroep
mbo**

Vastgesteld te Utrecht op 10 juli 2019 door mr. L.C.J. Sprengers, voorzitter,
dr. E. Berendsen MHR en F. van der Vlugt, leden, in aanwezigheid van mr. L. Verhoeven,
secretaris.

mr. L.C.J. Sprengers
voorzitter

mr. L. Verhoeven
secretaris