



108483 - Beroep tegen berisping gegrond. De weigering een gesprek met de ouders van een leerling te voeren is plichtsverzuim, maar een berisping is gezien de omstandigheden geen passende maatregel

UITSPRAAK

in het geding tussen:

[appellant], wonende te [woonplaats], appellante, hierna te noemen [appellant]
gemachtigde: mevrouw mr. N.R.H. Boasman-Trustfull

en

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

1. VERLOOP VAN DE PROCEDURE

Bij beroepschrift van 31 oktober 2018, ingekomen 31 oktober 2018 en aangevuld op 7 december 2018, heeft [appellant] beroep ingesteld tegen de beslissing van de werkgever van 20 september 2018 om haar een schriftelijke berisping op te leggen wegens plichtsverzuim. De werkgever heeft op 27 november 2018 een verweerschrift ingediend. De mondelinge behandeling van het beroep vond plaats op 13 december 2018 te Utrecht. [appellant] is in persoon ter zitting verschenen. De werkgever werd ter zitting vertegenwoordigd door [directeur], directeur [locatie], bijgestaan door de gemachtigde. [appellant] heeft een pleitnotitie overgelegd. Tijdens de zitting heeft de Commissie partijen in overweging gegeven om te verkennen of partijen tot een minnelijke oplossing konden komen. [appellant] heeft bij brief van 20 december 2018 de Commissie verzocht uitspraak te doen.

2. DE FEITEN

[appellant], geboren [datum] 1965, is sinds 1 augustus 1998 als docent wiskunde werkzaam bij [school], [locatie]. Zij heeft een vast dienstverband met een volledige betrekkingsomvang. Op de arbeidsverhouding is van toepassing de cao vo. [appellant] heeft op 23 januari 2018 een oudergesprek gevoerd met de ouders van een van haar leerlingen. Naar aanleiding van dat gesprek hebben deze ouders bij de werkgever een klacht ingediend tegen [appellant]. De werkgever heeft vervolgens afzonderlijk met [appellant] en met de ouders gesproken over de klacht. Daarna heeft op 22 mei 2018 een gesprek plaatsgevonden tussen [appellant] en de ouders, in aanwezigheid van de directeur en de teammanager. Omdat het gesprek volgens de werkgever niet goed verlopen was, heeft de werkgever [appellant] in een gesprek op 6 juli 2018 opgedragen nogmaals met de ouders in



gesprek te gaan. [appellant] heeft daarop aangegeven de toegevoegde waarde van een dergelijk gesprek niet te zien.

Bij brief van 20 juli 2018 heeft de werkgever aan [appellant] een voornemen tot schriftelijke berisping wegens plichtsverzuim medegedeeld, vanwege het blijven weigeren van een gegeven opdracht om over te gaan tot een gesprek met de ouders om de relatie te herstellen. [appellant] heeft geen verweer gevoerd tegen dit voornemen. De werkgever heeft [appellant] bij besluit van 20 september 2018 meegedeeld haar een schriftelijke berisping op te leggen wegens plichtsverzuim. Tegen dit besluit is het beroep gericht. Op de zitting heeft [appellant] verklaard alsnog bereid te zijn tot het voeren van een gesprek met de ouders.

3. STANDPUNTEN VAN PARTIJEN

Standpunt [appellant]

De werkgever had al kort na het bewuste oudergesprek besloten dat de betreffende leerling in het vervolg de lessen wiskunde bij een andere docent zou gaan volgen zonder dat met [appellant] te bespreken. Door dat besluit van de werkgever had zij niets meer met de leerling en de ouders te maken. Desalniettemin was [appellant] bereid om met de ouders in gesprek te gaan. De ouders in kwestie hebben een zeer vijandige houding jegens [appellant] aangenomen, onder andere door stemverheffing en schreeuwen, waardoor zij zich onveilig voelde. Tijdens het gesprek met de ouders was er niemand aanwezig die de gemoederen kon bedaren en eventueel tussenbeide zou kunnen komen, terwijl dat wel verwacht mocht worden gezien de gespannen verhoudingen tussen [appellant] en deze ouders. Omdat [appellant] verantwoordelijk is voor haar eigen welzijn heeft zij besloten zich niet nogmaals bloot te stellen aan een dergelijk onveilige situatie. Ook de ouders waren niet van plan de relatie met [appellant] te normaliseren, terwijl daarvoor van beide kanten inspanning nodig is. Daarnaast heeft de directeur [appellant] het gevoel gegeven dat hij achter de ouders stond, onder andere door haar meermaals te onderbreken tijdens het gesprek met de ouders. Daardoor is ook de relatie met de directeur onder druk komen staan.

De verslagen van de gesprekken die zijn gevoerd met de werkgever zijn achteraf opgesteld, [appellant] heeft deze verslagen, tot aan onderhavige procedure, nooit ontvangen. Bovendien klopt de inhoud niet.

[appellant] heeft niet geweigerd de leerling les te geven, dat was een keuze van de werkgever. Als [appellant] weer les zou moeten geven aan de leerling zou dat geen probleem zijn, daar is zij professioneel genoeg voor.

De werkgever heeft geen zorgvuldige belangenafweging gemaakt ten aanzien van de aan [appellant] opgelegde verplichting om nogmaals in gesprek te gaan met de ouders om de relatie te herstellen en te normaliseren. Omdat de werkgever [appellant] niet in redelijkheid kon opdragen betreffend gesprek aan te gaan, kan het weigeren daarvan niet gekwalificeerd worden als ontoelaatbaar handelen. Er is dan ook geen sprake van plichtsverzuim. Bovendien is deze hele kwestie door de werkgever niet adequaat opgepakt.

[appellant] vindt het niet nodig om nogmaals met de ouders in gesprek te gaan en denkt dat de ouders daar ook geen behoefte meer aan hebben, maar als de werkgever haar opdraagt alsnog het gesprek te voeren, dan zal zij daar gehoor aan geven, zo verklaart zij desgevraagd op de zitting.



Standpunt werkgever

De werkgever heeft naar aanleiding van de klacht van de ouders adequaat gehandeld door alle partijen te horen. Ondanks de uitdrukkelijke opdracht van de werkgever heeft [appellant] geweigerd nogmaals in gesprek te gaan met de ouders. Met deze weigering draagt zij niet bij aan de visie van de school dat een goede pedagogische relatie de basis is om goed onderwijs te kunnen geven. Daarmee komt zij de haar opgelegde verplichtingen niet na en handelt zij in strijd met het doen en laten dat bij een goede uitoefening van de functie hoort. Zij heeft zich dan ook schuldig gemaakt aan plichtsverzuim.

Om te de-escaleren heeft de werkgever besloten de leerling bij een andere docent in de klas te plaatsen. Dat is niet gebeurd omdat de ouders dat wilden. De werkgever betreurt het dat [appellant] daardoor het gevoel heeft gekregen dat de werkgever zich achter de ouders zou scharen.

[appellant] heeft aangegeven dat de klacht is opgelost omdat zij geen contact meer met de leerling en de ouders hoefde te hebben. Het feit dat de leerling niet meer in de klas van [appellant] zit, betekent niet dat er geen relatie meer bestaat. Er kan niet ontkomen worden aan enige vorm van contact en/of begeleiding, bijvoorbeeld in de gangen, tijdens invaluren, excursies, vieringen, sportdagen ed. Bovendien zou het zo kunnen zijn dat de leerling in een ander schooljaar wel weer in de klas van [appellant] geplaatst wordt. Ook heeft [appellant] geweigerd om de leerling les te geven. Daarom is het belangrijk dat het conflict uit de wereld wordt geholpen en dus nogmaals een gesprek tussen de ouders en [appellant] plaatsvindt. Ook de ouders hebben aangegeven daar behoefte aan te hebben.

De onprofessionele manier van handelen van [appellant] blijkt ook uit haar houding ten opzichte van de directeur. Zij heeft hem 'onmenselijk' genoemd en heeft hem stelselmatig genegeerd, ondanks zijn pogingen om de relatie te herstellen, aldus de werkgever.

4. OVERWEGINGEN VAN DE COMMISSIE

De bevoegdheid en de ontvankelijkheid

Aangezien het beroep is gericht tegen één van de beslissingen, genoemd in artikel 19 lid 1 cao vo, en binnen de daartoe geldende termijn is ingesteld, is de Commissie bevoegd van het beroep kennis te nemen en is het beroep ontvankelijk.

De berisping

De Commissie stelt vast dat de werkgever de voor het treffen van een disciplinaire maatregel in artikel 10.a.9 cao vo voorgeschreven verweerprocedure correct heeft gevolgd.

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

- Staan de feiten waarop de beslissing is gebaseerd vast?
- Zo ja, kan het handelen of nalaten van de werknemer worden aangemerkt als plichtsverzuim als bedoeld in artikel 10.a.8 lid 2 cao vo?



- Als dat het geval is, is het opleggen van een disciplinaire maatregel daarop een passende reactie?
- Is de opgelegde maatregel in juiste verhouding tot het vastgestelde plichtsverzuim?

Feiten

De werkgever heeft aan het opleggen van de schriftelijke berisping ten grondslag gelegd dat [appellant] de opdracht van de werkgever, om nogmaals in gesprek te gaan met de ouders van een leerling waarmee een conflict is ontstaan, heeft geweigerd. Dat heeft [appellant] ook erkend. Eerst op de zitting heeft [appellant] aangegeven alsnog bereid te zijn een gesprek aan te gaan met de ouders als de werkgever haar dat zou opdragen. De Commissie concludeert dat ten tijde van het genomen besluit de feiten die ten grondslag liggen aan de opgelegde maatregel vaststonden.

Plichtsverzuim

Onder plichtsverzuim als bedoeld in artikel 10.a.8 lid 2 cao vo wordt 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.

Vaststaat dat de werkgever [appellant] uitdrukkelijk heeft verzocht een gesprek te voeren met de ouders met als doel de relatie te normaliseren, mede vanwege het feit dat het zeer waarschijnlijk is dat [appellant] de leerling zal tegenkomen op de school. De Commissie acht een dergelijk verzoek niet onredelijk. Ten aanzien van het door [appellant] aangevoerde argument dat haar veiligheid in het geding was, merkt de Commissie op dat niet gebleken is dat [appellant] voornoemd argument bij de werkgever heeft aangekaart, zodat dat de weigering het gesprek aan te gaan niet kan rechtvaardigen.

Door het weigeren om gehoor te geven aan een redelijke opdracht van de werkgever, heeft [appellant] niet gedaan wat een werknemer in gelijke omstandigheden had behoren te doen. Dat levert plichtsverzuim op.

Passende maatregel

De vraag of het opleggen van een disciplinaire maatregel gelet op het plichtsverzuim een passende maatregel was, wordt beoordeeld naar de omstandigheden van het geval. Op grond van de stukken en het verhandelde ter zitting is de Commissie gebleken dat de communicatie tussen [appellant] en de directeur na het voorval op 23 januari 2018 niet optimaal is verlopen. Zo heeft de directeur diverse gesprekken met de ouders gevoerd, maar heeft hij in eerste instantie nagelaten zelf met [appellant] te spreken over het voorval. Dat heeft hij overgelaten aan de leidinggevende van [appellant]. [appellant] heeft ook het gesprek met de ouders op 22 mei 2018 voorbereid met haar leidinggevende en niet met de directeur. Doordat er op bepaalde punten geen, althans onvoldoende, communicatie heeft plaatsgevonden tussen [appellant] en de directeur, zijn andere mogelijke routes die te bewandelen waren geweest, en er mogelijk toe geleid zouden kunnen hebben dat partijen in een eerder stadium tot een oplossing waren gekomen, niet onderzocht. Dat dit onderzoek niet heeft plaatsgehad valt de werkgever te verwijten. Voorts is niet gebleken van eerdere incidenten, terwijl [appellant] een lang dienstverband heeft. Onderhavige kwestie betreft aldus een eerste voorval.



Onder deze omstandigheden acht de Commissie een schriftelijke berisping voor het vastgestelde plichtsverzuim niet passend.

De werkgever heeft [appellant] derhalve niet in redelijkheid de disciplinaire maatregel van een berisping kunnen opleggen. Daarom zal de Commissie het beroep gegrond verklaren.

5. OORDEEL

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

Vastgesteld te Utrecht op 25 januari 2019 door mr. L.C.J. Sprengers, voorzitter, mr. drs. G.W. van der Brugge MA en drs. M.H.W.C. Voeten, leden, in aanwezigheid van mr. L. Verhoeven, secretaris.

mr. L.C.J. Sprengers
voorzitter

mr. L. Verhoeven
secretaris