



108633 - Beroep tegen schorsing als ordemaatregel ongegrond; de inhoud van de e-mailwisseling tussen de docent en een minderjarige leerlinge was voldoende reden om een onderzoek in te stellen.

## UITSPRAAK

in het geding tussen:

de heer [appellant], wonende te [plaatsnaam], appellant, hierna te noemen [appellant]  
gemachtigde: de heer mr. R.H.M. Wagemans

en

het College van Bestuur van de Stichting [naam schoolbestuur], gevestigd te [plaatsnaam],  
verweerder, hierna te noemen de werkgever  
gemachtigde: de heer mr. G.M.J. Prick

### 1. VERLOOP VAN DE PROCEDURE

Bij beroepschrift van 19 februari 2019, diezelfde dag ontvangen, heeft [appellant] beroep ingesteld tegen de beslissing van de werkgever van 11 januari 2019. In deze beslissing deelt de werkgever [appellant] mee dat hij op grond van artikel 10.a.7 lid 1 cao vo met onmiddellijke ingang is geschorst in het belang van de instelling voor de duur van maximaal vier weken. De werkgever heeft op 19 maart 2019 een verweerschrift ingediend.

De mondelinge behandeling van het beroep vond plaats op 1 april 2019 te Utrecht.

[appellant] werd ter zitting vertegenwoordigd door zijn gemachtigde. [appellant] was zelf vanwege ziekte niet in staat om ter zitting te verschijnen.

De werkgever werd vertegenwoordigd door de gemachtigde, die werd vergezeld door een collega. De opleidingsdirecteur was wegens onvoorzienne omstandigheden verhinderd om de zitting bij te wonen.

De werkgever heeft een pleitnotitie overgelegd.

### 2. DE FEITEN

[appellant], geboren [geboortedatum] 1962, is sinds 3 oktober 2001 in dienst van de werkgever als docent in een vast dienstverband met een volledige betrekkingssomvang.

Op de arbeidsverhouding is van toepassing de cao vo.

Op 11 januari 2019 werd de locatiedirecteur op de hoogte gebracht van het feit dat een leerlinge overstuur de docentenkamer was binnengekomen nadat zij op een onprettige manier door [appellant] zou zijn benaderd. Het betrof een vmbo-leerlinge die al enige tijd bijles Nederlands kreeg van [appellant] en die zich al eerder tot de vertrouwenspersoon van de school had gewend. Na overleg met de vertrouwenspersoon en haar ouders had de leerlinge besloten om [appellant] op 11 januari 2019 zelf te vertellen dat zij het contact met hem als



onprettig ervaarde. De leerlinge heeft de locatiedirecteur in een gesprek op 11 januari 2019 op de hoogte gebracht van het e-mailverkeer tussen haar en [appellant] gedurende de kerstvakantie 2018.

Hierop heeft de locatiedirecteur [appellant] diezelfde dag uitgenodigd voor een gesprek en hem in dat gesprek geconfronteerd met de klacht van de leerlinge en de inhoud van de e-mailwisselingen tussen hen. Vervolgens heeft de opleidingsdirecteur [appellant] medegedeeld dat hij voor de duur van vier weken zou worden geschorst. [appellant] heeft zich daarop ziek gemeld.

De schorsing is [appellant] bij besluit van 11 januari 2019 schriftelijk bevestigd.

Tegen dit besluit is het beroep gericht.

Inmiddels heeft de werkgever een verzoekschrift tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst ingediend bij de kantonrechter en is [appellant] geschorst voor de duur van deze procedure.

### 3. STANDPUNTEN VAN PARTIJEN

*[appellant]*

De schorsing ontbeert iedere grond: [appellant] spreekt met klem tegen dat hij een leerlinge zou hebben omhelsd en dat hij te "close" zou zijn geweest met haar. [appellant] werkt al 18 jaar bij deze werkgever en er is nooit iets onoorbaars voorgevallen. [appellant] gaat amicaal met zijn leerlingen om maar wel met gepaste distantie. Pas in het verweerschrift verwijst de werkgever naar een eerdere klacht uit 2014. Die klacht is toen ongegrond verklaard en als gevolg daarvan is [appellant] na een lange periode van ziekte in september 2017 overgeplaatst naar een andere locatie. Deze kwestie was daarmee afgedaan en kan dan ook niet mede aan de schorsing ten grondslag worden gelegd. [appellant] had geen verkeerde intenties met het sturen van de

e-mailberichten aan de leerlinge. De inhoud van de e-mailwisseling was bovendien al eerder bekend bij de vertrouwenspersoon en was toen blijkbaar geen reden voor de werkgever om actie te ondernemen. De leerlinge in kwestie is een puberaal meisje dat op een bepaalde manier moet worden aangesproken omdat de boodschap anders niet bij haar aankomt. De bedoeling van de e-mailberichten was om de leerlinge beter haar best te laten doen. De leerlinge heeft de melding ook pas gedaan nadat zij met [appellant] had gesproken. Zij heeft geen officiële klacht tegen hem ingediend en ook geen aangifte gedaan bij de politie. Het is daarom ook niet onverantwoord om deze leerlinge aan de aanwezigheid van [appellant] op school bloot te stellen. Hoewel de werkgever stelt dat nader onderzoek gewenst is, is daarover niets gesteld, noch is gebleken waarover dat onderzoek dan zou moeten gaan. Er lijkt sprake te zijn van een geheim onderzoek. [appellant] heeft de indruk dat de werkgever van hem af wil omdat hij te kritisch is. Dat de werkgever inmiddels een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst bij de kantonrechter heeft ingediend terwijl hij ziek is, vindt [appellant] tekenend voor de opstelling van de werkgever. [appellant] wordt gesteund door collega's die het beeld dat de werkgever van hem schetst, niet herkennen.

[appellant] heeft zich, toen de werkgever hem meedeelde dat hij zou worden geschorst, ziekgemeld. De arbo-arts heeft vervolgens geoordeeld dat hij niet arbeidsongeschikt was. Deze beoordeling was echter onjuist omdat achteraf bleek dat de arbo-arts niet wist dat [appellant] maagkanker had en erg ziek was van de chemo's. Desgevraagd geeft de gemachtigde aan dat hij zich niet kan voorstellen dat de werkgever hiervan niet op de hoogte was. [appellant] heeft



veel moeten verzuimen en is flink afgevallen. De schorsing is gelet op de ernstige ziekte van [appellant] niet proportioneel. De werkgever lijkt zich niet te realiseren hoe ernstig ziek [appellant] is.

### *De werkgever*

Er is voldaan aan de vereisten van de cao vo. [appellant] is voorafgaande aan het opleggen van de schorsing in de gelegenheid gesteld zijn opvattingen kenbaar te maken in een gesprek met de locatiedirecteur. In dat gesprek is ook de klacht van de leerlinge besproken. Helaas is op 11 januari 2019 gebleken dat [appellant] wederom te dicht bij een leerlinge is gekomen en de vereiste professionele afstand niet in acht heeft genomen. Daarbij is het zorgwekkend dat de klacht erg lijkt op de eerdere klacht uit 2014. Hoewel die klacht inderdaad ongegrond is verklaard omdat de verweten gedragingen niet zijn komen vast te staan, blijkt uit de e-mails die [appellant] destijds aan een leerlinge had verstuurd, dat hij onvoldoende professionele afstand heeft gehouden. Dat is toen ook de reden voor overplaatsing geweest. Ook is [appellant] destijds coaching aangeboden maar dat heeft hij geweigerd. De aard van de klacht die thans voorligt, rechtvaardigt op zichzelf echter een schorsing als ordemaatregel voor het doen van nader onderzoek. Toen [appellant] op 11 januari 2019 werd geconfronteerd met de e-mailberichten die hij eind 2018 aan de leerlinge had verzonden, was hij ontstemd en had hij geen weerwoord meer. De inhoud van de e-mailberichten is grensoverschrijdend. Hoewel de e-mailberichten in eerste instantie zakelijk van aard waren, werd de toon steeds informeler. Bewoordingen als “ik vind je lief”, “lieverd”, “ik ga een cadeautje voor je kopen” en “je prikt altijd door mij heen en dan krijg ik weke knieën” zijn niet voor een andere uitleg vatbaar. De leerlinge is door de inhoud hiervan ernstig overstuur geraakt. [appellant] heeft gehandeld in strijd met de Integriteitscode/Beroepsstandaard van de Stichting [naam schoolbestuur] door zijn grensoverschrijdende uitlatingen. [appellant] heeft de verplichting om te zorgen voor een veilig schoolklimaat. Het is schrijnend dat de gemachtigde van [appellant] spreekt over “pubermeisjes”. Dat is juist een reden temeer om extra professioneel te handelen. De schorsing was in het belang van de instelling dringend noodzakelijk: de werkgever achtte nader onderzoek gewenst en het was niet verantwoord om de leerlinge aan de aanwezigheid van [appellant] bloot te stellen. Tijdens de schorsing heeft de werkgever het personeelsdossier onderzocht, gesproken met de ouders van de leerlinge en met collega's van [appellant]. Ook hieruit blijkt een zorgwekkend patroon van het nemen van onvoldoende afstand jegens (met name vrouwelijke) leerlingen. Dat [appellant] maagkanker heeft, zoals ter zitting door zijn gemachtigde wordt gesteld, is de werkgever niet bekend. Wel dat hij nierfalen heeft waardoor hij langere periodes arbeidsongeschikt is geweest. In het jaar voorafgaande aan de schorsing heeft [appellant], behoudens een griepje, gewoon gewerkt. Tot slot stelt de werkgever dat [appellant] geen enkel belang heeft aangevoerd dat zwaarder zou moeten wegen dan het belang van de werkgever om tot schorsing over te gaan. De werkgever heeft voorts als goed werkgever gehandeld door de dag waarop [appellant] was meegedeeld dat hij zou worden geschorst slachtofferhulp in te schakelen en op advies van slachtofferhulp de politie te vragen naar zijn huis te gaan, nadat er signalen waren gekomen dat [appellant] zichzelf iets zou kunnen gaan aandoen. Nadien heeft de werkgever getracht om in gesprek te gaan met [appellant] maar die houdt dat af, 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 het beroep ontvankelijk.

### De schorsing

De beoordeling van de noodzaak tot het treffen van een schorsing als ordemaatregel behoort tot de vrije beleids- en beslisruimte van de werkgever. In beginsel kan de werkgever de bevoegdheid niet worden ontzegd om een werknemer te schorsen indien hij onderzoek wenst te doen naar mogelijk grensoverschrijdend handelen van een werknemer. Daarom toetst de Commissie een dergelijke beslissing terughoudend. Zij beoordeelt of de werkgever in redelijkheid tot zijn beslissing heeft kunnen komen en of hij daarbij de procedurele voorschriften van de cao vo in acht heeft genomen.

Er is sprake van een schorsing als ordemaatregel als bedoeld in artikel 10.a.7 lid 1 cao vo. Een dergelijke schorsing kan worden opgelegd voor ten hoogste vier weken, indien dit gelet op het belang van de instelling dringend noodzakelijk is. Voordat de werknemer daadwerkelijk wordt geschorst, moet hij in de gelegenheid worden gesteld zijn opvattingen over de voorgenomen schorsing kenbaar te maken. Uit de bestreden beslissing van 11 januari 2019 volgt dat [appellant] in de gelegenheid is gesteld om zijn reactie op de schorsing en de zienswijze van de werkgever te geven. Daarmee is voldaan aan het bepaalde in artikel 10.a.7 lid 1 cao vo.

Aanleiding voor de schorsing is dat de schoolleiding een melding van een leerlinge heeft ontvangen over het gedrag en uitlatingen van [appellant] die door de werkgever worden gekwalificeerd als het overschrijden van de grens van het toelaatbare in de professionele verhouding tussen een leerkracht en de aan zijn zorg toevertrouwde leerlinge. Vast staat dat [appellant] op 23 en 24 december 2018 met de desbetreffende leerling e-mailcontacten heeft gehad waarin hij de leerlinge "lieverd" noemt. In de e-mailberichten is voorts te lezen: "heb je nog een hartewenscadeau: ik voel me zoooo met lege handen staan. Ik weet ook niet waar je van houdt.." en "Jij prikt altijd door mij heen en dan krijg ik weke knieën, jij weet precies hoe je me moet aanpakken...". [appellant] betwist de juistheid van de e-mailwisseling niet.

Naar het oordeel van de Commissie is de inhoud van de door de werkgever overgelegde e-mailwisseling tussen [appellant] en de leerlinge op zichzelf voldoende reden om een onderzoek in te stellen. Dergelijk taalgebruik naar een minderjarige leerlinge past niet binnen de vereiste professionele afstand die een docent in acht dient te nemen. Daar komt nog bij dat de werkgever in het verleden [appellant] ook heeft aangesproken over het vereiste van het houden van professionele afstand nadat [appellant] e-mailcontact met een leerlinge had gehad. Dat geeft de werkgever des te meer reden om de klacht zorgvuldig te onderzoeken.



Gelet op de aard van de klacht is het voorts voorstelbaar dat de aanwezigheid van [appellant] op school tijdens het onderzoek niet wenselijk was. [appellant] heeft nog aangevoerd dat hij ernstig ziek is. In beginsel is er geen noodzaak om een werknemer die volledig arbeidsongeschikt is te schorsen omdat hij uit hoofde van zijn ziekte toch al niet op de instelling aanwezig is. Gebleken is echter dat [appellant] zich pas heeft ziekgemeld nadat de werkgever hem in het gesprek op 11 januari 2019 heeft medegedeeld dat hij bij wijze van ordemaatregel zou worden geschorst. Voorts heeft de werkgever naar het oordeel van de Commissie voldoende aannemelijk gemaakt dat [appellant] het aan de schorsing voorafgaande jaar arbeidsgeschikt was en, op een paar dagen na, in 2018 volledig aan het werk was. Ook was het de werkgever niet bekend dat [appellant] maagkanker heeft en ook in die periode daarvoor behandeld zou zijn. [appellant] heeft zijn standpunt niet onderbouwd door overleggen van stukken waaruit blijkt dat hij de werkgever of de bedrijfsarts hierover heeft geïnformeerd. Evenmin heeft hij in de beroepsprocedure zijn eerst ter zitting mondelinge standpunt hierover op enigerlei wijze met bewijsmiddelen ondersteund. Onder deze omstandigheden acht de Commissie het niet onredelijk dat de werkgever de ziekmelding van [appellant] heeft opgevat als een ziekmelding voortvloeiende uit de mededeling dat hij zou worden geschorst, waardoor de noodzakelijkheid van de schorsing kan worden aangenomen.

Alles overziende heeft de werkgever naar het oordeel van de Commissie in redelijkheid kunnen komen tot de beslissing van 11 januari 2019 om [appellant] te schorsen als ordemaatregel. De Commissie zal het beroep derhalve ongegrond verklaren.

## 5. OORDEEL

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

Vastgesteld te Utrecht op 11 april 2019 door mr. L.C.J. Sprengers, voorzitter,  
mr. M.J. van Dasselaar en mr. P.H.M. Kanters, leden, in aanwezigheid van mr. R.M. de Bekker,  
secretaris.

mr. L.C.J. Sprengers  
voorzitter

mr. R.M. de Bekker  
secretaris