



109298 - Verzoek om een voorlopige voorziening afgewezen, omdat er geen spoedeisend en zwaarwegend belang is voor de werknemer.

UITSpraak IN VOORLOPIGE VOORZIENING

in het geding tussen:

[appellant], wonende te [woonplaats], verzoeker, hierna te noemen [appellant]

en

[het College van Bestuur], gevestigd te [vestigingsplaats], verweerder, hierna te noemen de werkgever

gemachtigde: de heer mr. D. Lacevic

1. VERLOOP VAN DE PROCEDURE

Bij beroepschrift van 25 mei 2020, diezelfde dag binnengekomen, heeft [appellant] beroep ingesteld tegen de beslissing van de werkgever van 17 april 2020, bestendigd bij besluit van 1 mei 2020, om hem bij wijze van ordemaatregel te schorsen voor de duur van de ontbindingsprocedure. Dit beroep is bij de Commissie geregistreerd onder zaaknummer 109291.

Op 28 mei 2020, aangevuld op 29 mei en 3 juni 2020, heeft [appellant] tevens aan de Voorzitter van de Commissie verzocht de volgende voorlopige voorzieningen te treffen:

- toegang tot zijn outlook-account bij de hogeschool;
- opnieuw de begeleiding van 7 stagiaires en 8 afstudeerders toegewezen krijgen;
- opnieuw toegang krijgen tot Onstage en Blackboard in verband met de begeleiding van deze studenten;
- opnieuw toegang tot Blackboard en Osiris in verband met de cijferverwerking voor de management game.

De werkgever heeft inzake het verzoek om een voorlopige voorziening op 8 juni 2020 een verweerschrift ingediend.

Op 10 juni 2020 zijn partijen gelijktijdig door middel van een video-conferentie gehoord. [Appellant] heeft persoonlijk zijn zaak bepleit.

De werkgever werd vertegenwoordigd door [Dean instituut], en [HR-medewerker], bijgestaan door de gemachtigde.

Het dictum van de uitspraak is partijen op 12 juni 2020 reeds per e-mailbericht meegedeeld.

2. DE FEITEN

Voor zover relevant voor de beoordeling van het verzoek om een voorlopige voorziening te treffen, gaat de Voorzitter uit van de volgende feiten.



[Appellant], geboren 3 september 1960, is sinds 1 november 2014 werkzaam bij [de hogeschool], sinds 1 augustus 2016 in een vast dienstverband met een volledige betrekkingsomvang. [Appellant] is werkzaam als docent bij het [instituut]. Op de arbeidsverhouding is van toepassing de cao hbo.

Op 26 november 2018 heeft de leidinggevende van [appellant] aangekondigd dat er een functioneringstraject wordt gestart voor de duur van 10-12 maanden met de bedoeling de houding en het gedrag van [appellant] beter te laten aansluiten bij wat het werk van hem vraagt binnen de organisatie. Na een onvoldoende beoordeling op 2 juli 2019 heeft [appellant] vanaf september 2019 een verbetertraject gevolgd.

Bij e-mailbericht van 17 april 2020 heeft de werkgever [appellant] meegedeeld dat hij voortzetting van de arbeidsovereenkomst niet langer als een optie ziet omdat enerzijds sprake is van disfunctioneren en anderzijds van verstoorde verhoudingen. Tevens werd door de werkgever aangekondigd dat [appellant] per direct werd vrijgesteld van zijn werkzaamheden. De schorsing was in eerste instantie bedoeld om [appellant] de tijd te geven om zich te beraden op het eveneens in het e-mailbericht gedane voorstel tot het treffen van een regeling in der minne. Indien [appellant] niet met het voorstel zou instemmen, zou hij geschorst blijven voor de duur van de ontbindingsprocedure.

[Appellant] heeft aangegeven niet in te stemmen met het voorstel en zijn lessen te willen blijven geven. Op 22 april 2020 heeft [appellant] schriftelijk verweer gevoerd tegen de schorsing.

Bij brief van 1 mei 2020 heeft de werkgever de schorsing van [appellant] bevestigd.

Op 6 mei 2020 heeft de werkgever bij de rechtbank Groningen, sector kanton, een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst met [appellant] ingediend. De behandeling van dit verzoek staat gepland op 26 juni 2020.

3. STANDPUNTEN VAN PARTIJEN

[appellant]

[Appellant] stelt dat de uitspraak in de ontbindingsprocedure een enorme impact kan hebben op zijn inkomen. Hij is 59 jaar en kostwinner. Hij wil de uitspraak inzake de voorlopige voorziening graag hebben voordat het ontbindingsverzoek dient. [Appellant] wil graag toegang willen krijgen tot zijn outlook-account van de hogeschool, zodat hij zich goed kan verweren in de procedure bij de kantonrechter. Daarom is er sprake van een spoedeisend belang. Hoewel hij toegang heeft tot zijn personeelsdossier, zijn daarin niet alle mailwisselingen van de afgelopen jaren opgenomen.

De schorsing, alsook de aanzegging dat het dienstverband beëindigd moet worden, kwam onverwacht voor [appellant]. Juist in de hieraan voorafgaande week had [appellant] diverse afspraken gemaakt met collega's voor het laatste onderwijssemester van het studiejaar. Dat [Appellant] vervolgens is vrijgesteld van werkzaamheden, is ook nadelig voor de studenten en daarom ook voor de hogeschool. Uiteraard is het de werkgever toegestaan om vervanging voor de door hem gegeven lessen te regelen, maar [appellant] betreurt het dat hij geen contact meer kan hebben met de afstudeerders en de stagiaires die hij begeleidde.

De onderbouwing voor de schorsing ontbreekt: er is geen sprake van disfunctioneren en ook niet van verstoorde verhoudingen. Wel is er vanaf 2018 verschil van mening over zijn functioneren. Dat is echter geen reden om tot schorsing over te gaan. Ook overigens is er voor



de werkgever geen zwaarwegende reden om verzoeker de toegang tot de gebouwen en systemen te ontzeggen.

De werkgever

De werkgever stelt voorop dat er geen spoedeisend belang is om een voorziening te treffen, omdat het salaris van [appellant] wordt doorbetaald en het ontbindingsverzoek op korte termijn dient. Het verzoek van [appellant] om bepaalde studenten en stagiaires te ondersteunen heeft evenmin spoedeisend belang, omdat zij vanuit de hogeschool de benodigde ondersteuning krijgen. Er is vanuit de hogeschool met de collega's, studenten en stagiairs gecommuniceerd dat [appellant] afwezig is. Uiteraard is ook voor vervanging van de werkzaamheden van [appellant] gezorgd; deze zijn herverdeeld onder collega's. Er is daarom voor [appellant] geen enkele reden om toegang tot deze systemen te krijgen.

[Appellant] heeft volledige toegang tot zijn digitale personeelsdossier. Daarin zijn alle mails opgenomen die betrekking hebben op de arbeidsrelatie en het functioneren. Toegang krijgen tot de werkmail voegt dan ook niets toe en ook overigens heeft [appellant] geen enkele reden om in zijn zakelijke mail te kijken. De werkgever is echter bereid, als [appellant] aangeeft welke concrete e-mailberichten hij wil ontvangen, deze berichten aan hem door te sturen.

De werkgever geeft aan dat, voorafgaande aan de beslissing om [appellant] vrij te stellen van werkzaamheden, sprake is geweest van uitgebreide functionerings- en verbeteringstrajecten met meerdere leidinggevendenden. De hogeschool heeft als goed werkgever gehandeld en een ontbinding van de arbeidsovereenkomst is zonder meer juridisch verdedigbaar. Het laten doorwerken van [appellant] gedurende de procedure was niet verantwoord gezien de hoeveelheid onenigheid en spanning in de arbeidsrelatie. Bovendien wilde de werkgever [appellant] ook in bescherming nemen door hem de tijd en rust te gunnen in de procedure. Bij het nemen van de beslissing tot vrijstellen van werkzaamheden zijn de belangen van partijen zorgvuldig gewogen en aan alle formele vereisten uit de cao hbo is voldaan. De werkgever verzoekt de Voorzitter daarom de verzoeken in voorlopige voorziening af te wijzen.

4. OVERWEGINGEN VAN DE VOORZITTER

De bevoegdheid en de ontvankelijkheid

Artikel S-2 lid 4 cao hbo bepaalt dat in een bij de Commissie aanhangig beroep waarin het belang van een partij een onverwijld voorziening bij voorraad vordert, die partij bij een met redenen omkleed verzoekschrift, in afwachting van de uitspraak in de hoofdzaak, aan de Voorzitter van de Commissie een voorlopige voorziening kan vragen.

[Appellant] heeft bij de Commissie beroep ingesteld. Aldus is de Voorzitter bevoegd kennis te nemen van het verzoek om een voorlopige voorziening en is het verzoek ontvankelijk.

Het verzoek om een voorlopige voorziening

De door [appellant] verzochte voorziening is naar het oordeel van de Voorzitter in beginsel slechts dan voor toewijzing vatbaar, indien [appellant] een spoedeisend belang heeft, indien met voldoende mate van waarschijnlijkheid kan worden aangenomen dat de Commissie het beroep van [appellant] in de hoofdzaak gegrond zal verklaren en indien, na afweging van de



belangen van werkgever en werknemer, een voorziening bij voorraad geïndiceerd is. Dienaangaande overweegt de Voorzitter als volgt.

[Appellant] is sinds 17 april 2020 vrijgesteld van werkzaamheden. Feitelijk is sprake van een schorsing als ordemaatregel als bedoeld in artikel P-1 cao hbo.

Artikel P-1 lid 4 cao hbo geeft de werkgever de bevoegdheid om een werknemer te schorsen indien het belang van de werkgever dit vereist. Deze bevoegdheid is door de cao niet nader geclausuleerd, zodat de werkgever hierin een grote mate van beleids- en beslissingsvrijheid toekomt. Dit brengt met zich mee dat de Commissie alsook de Voorzitter in de onderhavige procedure zich terughoudend opstelt bij de beoordeling van een dergelijke beslissing. Gebleken is dat de werkzaamheden van [appellant] zijn herverdeeld en dat de afstudeerders en de stagiaires door collega's van [appellant] worden begeleid. [Appellant] heeft onvoldoende aangetoond dat er een spoedeisend en zwaarwegend belang aan zijn zijde is om deze werkzaamheden weer aan hem toe te delen. De Voorzitter is daarvan niet gebleken. Dit geldt eveneens voor de toegang tot zijn werkmail en bepaalde werksystemen. Daar komt nog bij dat [appellant] toegang heeft tot zijn digitale personeelsdossier met daarin alle mailwisseling met betrekking tot het functionerings- en verbetertraject. Ook heeft de werkgever expliciet aangeboden om hem desgevraagd bepaalde e-mailberichten toe te sturen.

Derhalve ziet de Voorzitter onvoldoende aanknopingspunten om aan te nemen dat de Commissie het beroep van [appellant] in de hoofdzaak gegrond zal verklaren. De Voorzitter ziet daarom, mede in het licht van de inmiddels in gang gezette ontbindingsprocedure, geen aanleiding voor het treffen van een voorlopige voorziening.

5. OORDEEL

Op grond van bovenstaande overwegingen wijst de Voorzitter het verzoek om een voorlopige voorziening af.

Vastgesteld te Utrecht op 17 juni 2020 door mr. C.H. Kemp-Randewijk, voorzitter, in aanwezigheid van mr. R.M. de Bekker, secretaris.

mr. C.H. Kemp-Randewijk
voorzitter

mr. R.M. de Bekker
secretaris