



109594 Beroep tegen berisping ongegrond. Het handen schudden van leerlingen tijdens corona levert plichtsverzuim op.

## UITSPRAAK

in het geding tussen:

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

[werkgever], gevestigd te [vestigingsplaats], verweerder, hierna te noemen de werkgever gemachtigde: de heer mr. M.R.A. Dekker

### 1. VERLOOP VAN DE PROCEDURE

Bij beroepschrift van 25 november 2020, ingekomen op 30 november 2020, heeft [appellant] beroep ingesteld tegen de beslissing van de werkgever van 12 november 2020 om hem een schriftelijke berisping op te leggen.

De werkgever heeft op 8 januari 2021 een verweerschrift ingediend.

De hoorzitting ter behandeling van het beroep vond vanwege de maatregelen rond Covid-19 middels video-conferentie plaats op 27 januari 2021.

[appellant] nam deel.

De werkgever werd vertegenwoordigd door de [rector] van [de school] en [hoofd P&O] bij [de werkgever], bijgestaan door de gemachtigde.

Op verzoek van [appellant] heeft de Commissie de [afdelingsleider en leidinggevende] van [appellant], als getuige gehoord.

### 2. DE FEITEN

[appellant], geboren [geboortedatum] 1957, is sinds 1 augustus 2002 in dienst van de werkgever in een vast dienstverband met een volledige betrekkingssomvang. [appellant] is sinds 1 augustus 2009 werkzaam als docent natuurkunde op [de school].

Op de arbeidsverhouding is van toepassing de cao vo.

Op 2 november 2018 heeft de werkgever [appellant] aangesproken vanwege een telefoonspelletje dat hij in een 5<sup>e</sup> klas heeft gespeeld. In het verslag van het gesprek is vermeld dat als in de toekomst wederom sprake is van grensoverschrijdend gedrag van [appellant], een officiële maatregel onvermijdelijk zal zijn.

Op 5 oktober 2020 heeft zich een drietal incidenten voorgedaan waar [appellant] bij betrokken was:

1. [appellant] liep samen met een collega door de gang, en heeft gedurende 1 à 2 seconden zijn arm om haar schouder gelegd.
2. Vanwege de Dag van de Leraar had de werkgever gebak aan de docenten aangeboden. Om twee uur 's middags zag [appellant] dat er gebak over was en heeft hij zijn leerlingen een gebakje aangeboden. Daardoor kon door de bestuurder aan zijn bezoek (de wethouder en enkele leden van de pers) geen gebak gepresenteerd worden.



3. [appellant] heeft, in het bijzijn van zijn leidinggevende, de handen geschud met twee leerlingen uit zijn vwo klas.

Op 6 oktober 2020 hebben de leidinggevende en de rector [appellant] geconfronteerd met de incidenten en zijn reactie gevraagd. De werkgever heeft [appellant] vervolgens een time-out gegeven voor twee dagen.

De werkgever heeft per brief van 7 oktober 2020 aan [appellant] het voornemen tot een berisping kenbaar gemaakt vanwege de drie incidenten op 5 oktober 2020. [appellant] heeft daarop bij brief van 21 oktober 2020 zijn zienswijze gegeven. Op 10 november 2020 heeft [appellant], in aanwezigheid van zijn gemachtigde, deze zienswijze mondeling toegelicht.

Bij besluit van 12 november 2020 heeft de werkgever [appellant] een schriftelijke berisping opgelegd wegens plichtsverzuim. Aan dit besluit is het handen schudden van leerlingen, waarbij geen sprake is van een eenmalig incident maar van het voortzetten van een traditie, ten grondslag gelegd.

Tegen dit besluit is het beroep gericht.

### 3. STANDPUNTEN VAN PARTIJEN

*[appellant]*

In klas 6vwo zitten drie leerlingen die [appellant] al vier jaar kent en met wie een gebruik is ontstaan dat hij ze de hand schudt aan het begin en aan het einde van de les. Toen deze leerlingen weer naar school konden om les te volgen, waren ze zo blij om weer op school te zijn, dat ze spontaan dit gebruik hebben voortgezet. [appellant] had hier beter over na moeten denken en dit niet moeten doen. Hij betreurt dat dan ook ten zeerste. Hij neemt alle coronamaatregelen juist zeer serieus.

De leidinggevende was op 5 oktober 2020 getuige van het handen schudden van twee leerlingen. [appellant] heeft zijn leidinggevende meegedeeld dat het voortzetten van de traditie dom was en hij daar direct mee zou stoppen. De leidinggevende gaf aan dat iedereen een fout kan maken, dat hij het wel met de rector ging bespreken maar dat dit geen verdere consequenties zou hebben. Desondanks heeft de werkgever een berisping opgelegd. [appellant] heeft de werkgever meermaals aangegeven dat hij beseft dat hij fout zat met het handen schudden en heeft toegezegd het niet meer te zullen doen. In overleg met de werkgever heeft [appellant] vervolgens contact gezocht met een coach die hem begeleidt bij het niet overtreden van regels en/of afspraken.

Hoewel de twee andere incidenten uiteindelijk niet aan de berisping ten grondslag zijn gelegd, is [appellant] ervan overtuigd dat het handen schudden zonder die twee andere incidenten niet tot een berisping zou hebben geleid.

De leerlingen waarmee [appellant] de handen heeft geschud, hebben dit zelf geïnitieerd. Dat zij zich daardoor onprettig hebben gevoeld, zoals de werkgever stelt, is dan ook niet juist. Ook heeft het handen schudden niet tot besmetting met het Covid-19 virus geleid.

De berisping is disproportioneel, mede omdat de werkgever [appellant] ook al een time-out van twee dagen heeft opgelegd.



## *De werkgever*

Het schudden van handen is vanaf 9 maart 2020 iets wat iedereen behoort na te laten. Al voordat andere, verdergaande maatregelen door de regering werden opgelegd, heeft premier Rutte heel duidelijk aangegeven dat geen handen geschud mogen worden om de kans op besmetting met Covid-19, en daarmee de verspreiding van Covid-19, te verkleinen. Ook scholen hebben deze verplichting opgelegd aan het personeel en leerlingen. Aangezien deze maatregelen niet bij een ieder onomstreden zijn, is het op een school voor voortgezet onderwijs heel belangrijk dat het personeel loyaal en consequent het beleid van de school uitvoert. Het is moeilijk uit te leggen waarom leerlingen zich aan deze maatregelen moeten houden wanneer een docent dat niet doet. [appellant] heeft dan ook de belangen van de school en van de leerlingen geschaad door niet deze voorbeeldfunctie te vervullen. Bovendien was geen sprake van een eenmalig incident, maar van een traditie die maandenlang is voortgezet terwijl het handen schudden al sinds maart 2020 verboden is.

De leidinggevende, die getuige was van het handen schudden, constateerde dat dit de leerlingen in een ongemakkelijke situatie bracht. De werkgever heeft ook van andere leerlingen signalen gekregen dat zij er moeite mee hadden dat [appellant] doorging met handen schudden. Bovendien heeft [appellant] door zijn gedrag de kans vergroot op overdracht van de ziekte en ook daarmee de belangen van zijn collega's en leerlingen geschaad.

De werkgever heeft [appellant] in 2018 al eens gewaarschuwd dat hij grensoverschrijdend gedrag naar leerlingen achterwege dient te laten. Destijds is vastgelegd dat als er in de toekomst wederom sprake zou zijn van grensoverschrijdend gedrag, een officiële maatregel onvermijdelijk zou zijn. Er is nu wederom sprake van grensoverschrijdend gedrag (plichtsverzuim); reden waarom een berisping (de lichtste disciplinaire maatregel) is opgelegd. De time-out had tot doel even tijd, rust en ruimte te creëren zodat de werkgever een beslissing kon nemen ten aanzien van de incidenten; het betrof geen sanctie en is ook niet als schorsing opgelegd. Op de bewuste dag hadden zich drie incidenten voorgedaan en de werkgever wilde geen overhaaste beslissingen nemen. Bovendien wilde de werkgever de verklaring die [appellant] had gegeven naar aanleiding van de incidenten nader onderzoeken en heeft daarom besloten tot de time-out. Binnen de school is geen ruchtbaarheid gegeven aan de afwezigheid van [appellant] en is niet gecommuniceerd over de reden van zijn afwezigheid. De werkgever merkt op dat het niet aan de leidinggevende is om een beslissing te nemen over het al dan niet opleggen van een berisping. Die beslissing is aan het bevoegd gezag. Het besluit is op correcte wijze tot stand gekomen en de berisping was vanwege plichtsverzuim op zijn plaats. De werkgever verzoekt dan ook het beroep van [appellant] ongegrond te verklaren.

## **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 als bedoeld in artikel 10.9 cao vo voorgeschreven verweerprocedure correct heeft gevolgd. Daarmee is voldaan aan de formele vereisten voor het opleggen van een disciplinaire maatregel.

Vervolgens toetst de Commissie 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 10.8 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*

[appellant] heeft erkend dat hij het gebruik, om een aantal leerlingen aan het begin en einde van elke les de hand te schudden, tijdens de coronaperiode heeft voortgezet. Daarmee staan de feiten vast.

### *Plichtsverzuim*

Onder plichtsverzuim als bedoeld in artikel 10.8 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.”*

Het is een feit van algemene bekendheid dat de overheid vanaf het begin van de coronacrisis heeft opgeroepen om geen handen meer te schudden om verspreiding van het coronavirus te bestrijden. Gelet op het algemeen gebruik van handen schudden bij een ontmoeting, kan de Commissie zich voorstellen dat het een keer kan voorkomen dat iemand per ongeluk een ander de hand schudt. In onderhavige zaak is echter sprake van het structureel voortzetten van dit gebruik. Dat de leerlingen het initiatief zouden hebben genomen om de traditie van het handen schudden voort te zetten moge wellicht zo zijn, maar gelet op de gezagsverhouding tussen [appellant] en de leerlingen had het op de weg van [appellant] gelegen om hier een einde aan te maken. Dit klemt te meer nu een docent een voorbeeldfunctie heeft. Door het willens en wetens negeren van een dringende richtlijn die vanwege de Covid-19 pandemie is ingegeven, heeft [appellant] voor hem geldende voorschriften overtreden en zich daarmee schuldig gemaakt aan plichtsverzuim.



### *Passende maatregel*

De werkgever heeft aan het plichtsverzuim in redelijkheid het opleggen van een disciplinaire maatregel kunnen verbinden. [appellant] was immers een gewaarschuwd man. Zo heeft de werkgever [appellant] in november 2018 aangesproken op grensoverschrijdend gedrag en hem erop gewezen dat als in de toekomst wederom sprake is van dergelijk gedrag, een officiële maatregel zou volgen.

### *Proportioneel*

De Commissie overweegt ten aanzien van de time-out die de werkgever aan [appellant] heeft opgelegd, dat gebleken is dat het daarbij ging om een ordemaatregel, zodat de werkgever nader onderzoek kon doen naar aanleiding van de drie incidenten en zich kon bezinnen op te nemen maatregelen. Dat heeft de werkgever ook gedaan. Gelet op deze omstandigheden is de time-out aan te merken als een ordemaatregel en niet als een disciplinaire maatregel. De Commissie merkt hierbij overigens op dat de werkgever ten aanzien van die time-out op grond van de cao vo een formeel schorsingsbesluit had moeten nemen, zodat voor [appellant] ook duidelijk was dat hij tegen dat besluit in beroep had kunnen gaan.

De Commissie is van oordeel dat de ordemaatregel niet zodanig zwaar was, mede vanwege de korte duur, dat de berisping om die reden disproportioneel is. De Commissie acht de opgelegde maatregel van een berisping, die de minst zware is, evenredig aan het plichtsverzuim.

Het geheel overziend is de Commissie van oordeel dat het beroep ongegrond is.

## **5. OORDEEL**

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

Vastgesteld te Utrecht op 26 februari 2021 door mr. C.H. Kemp-Randewijk, voorzitter,  
mr. drs. G.W. van der Brugge en mr. dr. E. van Vliet, leden, in aanwezigheid van  
mr. L. Verhoeven, secretaris.

mr. C.H. Kemp-Randewijk  
voorzitter

mr. L. Verhoeven  
secretaris