



PUBLICATIENUMMER 2021015511

Beroep tegen schorsing als ordemaatregel ongegrond omdat daarvoor voldoende reden was.

UITSPRAAK

in het geding tussen:

[appellant], wonende te [woonplaats], hierna te noemen [appellant]
gemachtigde: de heer mr. L.G. Krijnen

en

[verweerder], te [vestigingsplaats], hierna te noemen de werkgever
gemachtigde: de heer mr. C.A.M. van Vught

1. VERLOOP VAN DE PROCEDURE

Bij beroepschrift van 9 september 2021 heeft [appellant] beroep ingesteld tegen de beslissing van de werkgever van 2 september 2021 om hem met ingang van 6 september 2021 op grond van artikel 10.a.7 lid 2 aanhef en sub f cao vo te schorsen als ordemaatregel voor de duur van ten hoogste drie maanden.

De werkgever heeft op 15 oktober 2021 een verweerschrift ingediend.

De hoorzitting vond plaats op 3 november 2021 te Utrecht.

[appellant] was ter zitting aanwezig en werd bijgestaan door zijn gemachtigde.

De werkgever werd ter zitting vertegenwoordigd door de directeur [vestiging], en de afdelingshoofd HR, daartoe bijgestaan door de gemachtigde.

Beide partijen hebben een pleitnotitie overgelegd.

2. DE FEITEN

[appellant], geboren [geboortedatum] 1959, is sinds 1 augustus 2003 als docent Techniek werkzaam bij het onder het bestuur van [verweester] vallende [vestiging]. [appellant] heeft een vast dienstverband met een betrekkingsofkomst van 0,94 fte. Met ingang van 1 september 2021 is [appellant] tevens lid van de Medezeggenschapsraad (MR) van de school. Op de arbeidsverhouding is van toepassing de cao-vo.

Op 23 juni 2020 heeft de werkgever met [appellant] gesproken over een verbetertraject om zijn competenties op pedagogisch/didactisch vlak alsook op interpersoonlijk vlak te verbeteren. Daartoe heeft de werkgever een externe coach ingeschakeld. Op 13 november 2020 heeft [appellant] zijn leidinggevende medegedeeld dat hij zich niet kan vinden in het door de school gekozen onderwijsconcept genaamd [onderwijsconcept].



Nadien hebben er op initiatief van de school meerdere gesprekken plaatsgevonden tussen [appellant] en de schoolleiding omdat er bij werkgever zorgen zijn, nu [appellant] zich openlijk heeft uitgesproken zich niet te kunnen vinden in het onderwijsconcept en de daaruit voortvloeiende beleidskeuzes. Naar aanleiding van deze gesprekken heeft de werkgever op 9 maart 2021 besloten een versnelde cyclus van beoordelen van [appellant] in te zetten. Op 14 april 2021 heeft een functioneringsgesprek plaats gehad, waarin de werkgever [appellant] heeft verzocht om een uitgewerkt verbeterplan aan te leveren. Op 20 april 2021 heeft [appellant] de werkgever te kennen gegeven niet mee te willen werken aan deze versnelde cyclus, omdat dit, volgens hem, een afwijking vormt ten opzichte van het geldende protocol rond beoordelings- en functioneringsgesprekken. [appellant] heeft zich hierop tot een advocaat gewend en er is een briefwisseling gevolgd tussen deze advocaat en de gemachtigde van de werkgever. Ondertussen had de coach het coachingstraject per 1 maart 2021 beëindigd.

Op 30 juni 2021 heeft, op initiatief van de werkgever, een gesprek plaatsgevonden om te komen tot duidelijke afspraken voor de komende periode. [appellant] nam met zijn huidige gemachtigde deel aan dit gesprek. De werkgever heeft [appellant] verzocht alsnog de in het functioneringsgesprek van 14 april 2021 gemaakte afspraken na te komen. Op 22 juli 2021 vond wederom een gesprek plaats met als insteek om te spreken over de mening van [appellant] ten opzichte van de onderwijsvisie van [werkgever] en het hiermee gepaard gaande beleid alsook over het vertrouwen van [appellant] in de leiding van de school. [appellant] geeft blijkens het verslag van dit gesprek aan dat hij niet wil praten over zijn persoonlijke opvattingen met betrekking tot zijn visie, het beleid en het vertrouwen. Op 28 juli 2021 heeft de werkgever [appellant] het voornemen meegedeeld hem te schorsen als ordemaatregel.

[appellant] heeft bij brief van 2 augustus 2021 zijn zienswijze op de voorgenomen schorsing gegeven.

Bij brief van 2 september 2021 heeft de werkgever het besluit genomen [appellant] met ingang van 6 september 2021 op grond van artikel 10.a.7 lid 2 aanhef en sub f cao vo te schorsen als ordemaatregel voor de duur van ten hoogste drie maanden.

Tegen dit besluit richt zich het beroep.

Inmiddels heeft de werkgever [appellant] op 12 oktober 2021 het voornemen tot overplaatsing naar een andere school meegedeeld.

3. STANDPUNTEN VAN PARTIJEN

[appellant]

Procedureel stelt [appellant] dat het schorsingsbesluit is gebaseerd op een niet bestaande cao-bepaling en dat het daarmee op een onjuiste rechtsgrondslag is gebaseerd. De zienswijze van [appellant] is niet, althans niet volledig opgenomen in het schorsingsbesluit. Het besluit verwijst slechts op enkele plaatsen naar de zienswijze; blijkbaar heeft de zienswijze geen of een onvoldoende rol heeft gespeeld in de afweging en de motivering rond het besluit van de werkgever.



Ook inhoudelijk kan de schorsing niet stand houden omdat de feitelijke grondslag onjuist dan wel onvoldoende onderbouwd is. [appellant] heeft niet gezegd dat hij zich niet kan vinden in de visie van [werkgever] en het daaruit voortvloeiend beleid. Hij is bereid om het beleid loyaal uit te voeren, zoals hij al ruim 18 jaar doet. [appellant] heeft slechts éénmaal, in een gesprek met zijn leidinggevende op 13 november 2020, kritiek geuit op het beleid van de school. Verder heeft [appellant] zich nooit negatief over de school uitgelaten. Blijkbaar is zijn onder vier ogen gedane uitspraak terecht gekomen bij de directeur, die daarop meteen actie heeft ondernomen. [appellant] heeft evenmin gezegd dat hij geen vertrouwen meer heeft in zijn teamleider en de directeur, maar wel dat zijn vertrouwen in hen is geschaad. De reden hiervan is dat de schoolleiding hem plotseling en zonder goede reden voorstelde tot een beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst te komen en, toen dat niet slaagde, een onreglementaire versnelde beoordelingsprocedure heeft ingezet. De twee gestelde gronden kunnen de conclusie dat sprake is van een onwerkbaar situatie en een arbeidsconflict niet dragen. Als er al een conflict is, is dat te wijten aan de werkgever. De noodzaak voor de schorsing ontbreekt derhalve. [appellant] heeft al die tijd zijn werkzaamheden verricht en er is geen reden waarom hij dat nu niet zou kunnen. Voorts is onduidelijk waarom hij voor een periode van drie maanden is geschorst. De schorsing is mogelijk bedoeld om, of heeft als effect deelname aan MR-vergaderingen te verhinderen. Doordat [appellant] het gebouw niet mag betreden, kan hij deze vergaderingen ook niet bijwonen. Voor [appellant] vormt zijn benoeming in de MR een veilige omgeving waar hij zijn opvattingen omtrent het beleid kan uitspreken zonder dat dit arbeidsrechtelijk tegen hem gebruikt kan worden. [appellant] heeft zich verkiesbaar gesteld voor de MR omdat hij juist structureel wil meewerken aan verbeteringen. [appellant] heeft altijd goede beoordelingen gehad en heeft veel voor de school gedaan. Hij wil graag zijn werkzaamheden bij [werkgever] weer uitoefenen en is bereid om daartoe op constructieve wijze met de werkgever in gesprek te gaan om de verhoudingen te normaliseren. Hij wil echter eerst een uitspraak van de Commissie en hoopt op rehabilitatie.

De werkgever

[appellant] is geschorst vanwege zijn opstelling en houding, te weten dat hij zich niet kan vinden in de visie van [werkgever] en met name in de uitvoering van het beleid. [appellant] heeft op 13 november 2020 in een gesprek met zijn leidinggevende aangegeven dat hij zich niet kan vinden in het door de school gekozen onderwijsconcept. Ook de externe coach, die in het kader van een verbetertraject dat in juli 2020 was gestart, was aangetrokken, heeft geconstateerd dat [appellant] zich niet kan vinden in de visie en het daaruit voortvloeiende beleid.

[appellant] heeft bij voortdurende geweigerd hierover een inhoudelijk gesprek met de werkgever aan te gaan en slechts aangegeven dat hij deze kwestie in de MR wil bespreken. Doordat [appellant] elke poging van de werkgever om een inhoudelijk gesprek te voeren blokkeerde en het hem aan zelfreflectie ontbreekt, ontstond een onwerkbaar situatie die een schorsing als ordemaatregel noodzakelijk maakte.

De noodzaak voor de schorsing is derhalve voldoende gebleken en voldoende onderbouwd. De schorsing is in het belang van de instelling. [appellant] kan niet lesgeven zonder dat enige vorm van aansturing door en overleg met de leidinggevende mogelijk is. De verwijzing naar art. 10.a.7 van de cao is een verschrijving, de toevoeging a hoort daar niet in te staan. [appellant] is hierdoor echter niet in zijn belangen geschaad. De werkgever heeft zich voorts aan de



verweerprocedure uit de cao gehouden. De zienswijze van [appellant] is meegenomen in het besluit. De cao schrijft niet voor dat de volledige zienswijze daarin moet worden opgenomen. Het valt op dat [appellant] zich enkel en alleen op procedures beroept en het inhoudelijk gesprek uit te weg gaat. De speculatie van [appellant] dat de schorsing wordt gebruikt om hem deelname aan de MR-vergaderingen te ontzeggen, geeft aan hoe diepgeworteld het wantrouwen van [appellant] in de werkgever is. De werkgever heeft in het schorsingsbesluit juist aangegeven die MR-rol te respecteren. Er is [appellant] geen enkele beperking opgelegd om in de MR te participeren; van een toegangsverbod is dan ook geheel geen sprake. De niet coöperatieve houding en opstelling van [appellant] en de geconstateerde onwil om mee te werken aan een oplossing heeft de spanning en irritatie bij de werkgever flink doen oplopen en heeft geleid tot een arbeidsconflict en het ontbreken van wederzijds vertrouwen. Uiteindelijk heeft dit geleid tot het inzetten van een versnelde cyclus van beoordelen en tot het juridiseren van de kwestie. Daarom is mediation voorgesteld, maar dat is niet gestart omdat [appellant] weigerde de procedure bij de Commissie op te schorten. Thans wordt ingezet op een overplaatsing, omdat duidelijk is dat [appellant] niet terug kan naar [werkgever].

4. OVERWEGINGEN VAN DE COMMISSIE

De bevoegdheid en de ontvankelijkheid

Aangezien het beroep is gericht tegen één van de beslissingen, genoemd in artikel 19.1 onder b 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 schorsing

Voorop staat dat de werkgever de formaliteiten die de cao vo in artikel 10.9 voorschrijft in acht heeft genomen. [appellant] is in de gelegenheid gesteld om zijn zienswijze te geven op het voornemen tot schorsing en heeft daar gebruik van gemaakt. De cao vo schrijft niet voor dat de werkgever gehouden is om de zienswijze van de werknemer integraal op te nemen in het definitieve besluit tot schorsing. Uit het bestreden besluit blijkt afdoende dat de werkgever de zienswijze van [appellant] heeft meegewogen alvorens tot het besluit tot schorsing te komen. [appellant] heeft nog aangevoerd dat de schorsing is gebaseerd op een niet bestaande cao-bepaling, zijnde artikel 10.a.7 lid 2 aanhef en sub f cao vo. De Commissie volgt dit standpunt niet omdat, ook voor [appellant], duidelijk is wat de grondslag voor de schorsing is, te weten een schorsing als ordemaatregel op grond van artikel 10.7 lid 2. De werkgever heeft in het besluit tot schorsing van 2 september 2021 verwezen naar de gelijkkluidende bepaling in de voorgaande cao vo, waar de letter a nog was toegevoegd. In het voornemenbesluit van 28 juli 2021 was overigens wel de goede verwijzing opgenomen. [appellant] is hierdoor niet in zijn belangen geschaad.

In zoverre voldoet het schorsingsbesluit aan de daaraan te stellen eisen.



Inhoudelijk toetst de Commissie een schorsing als ordemaatregel, waarvan hier sprake is, terughoudend. Bij het bepalen van de gang van zaken in de school, dus ook bij het beoordelen of het belang van de instelling het opleggen van de schorsing vordert, komt immers aan de werkgever een zekere mate van beleidsvrijheid toe.

De Commissie toetst aldus of de werkgever in redelijkheid heeft mogen overgaan tot het opleggen van deze schorsing en overweegt daartoe als volgt.

De werkgever heeft [appellant] geschorst in het belang van de instelling omdat hij volgens de werkgever heeft uitgesproken zich niet te kunnen vinden in de visie en het beleid van de school en bij voortdurend heeft geweigerd hierover een inhoudelijk gesprek aan te gaan. Vaststaat dat [appellant] zijn onvrede over het beleid van [werkgever] en de uitvoering daarvan heeft uitgesproken jegens zijn leidinggevende. Op grond van de overgelegde stukken en het verhandelde ter zitting is de Commissie voorts gebleken dat [appellant] ook meerdere keren jegens zijn coach zijn onvrede over de gang van zaken, het beleid en de regels van [werkgever] heeft uitgesproken. Gedurende een langere periode heeft de werkgever getracht om door middel van gesprekken, het inschakelen van een coach, alsook door het starten van een verkorte beoordelingscyclus te komen tot een verandering van houding en inzet van [appellant] en daarmee herstel van het vertrouwen. Uit de overgelegde gespreksverslagen en de tussen partijen gevoerde correspondentie blijkt dat [appellant] evenwel is blijven weigeren om een inhoudelijk gesprek met de schoolleiding te voeren over zijn onvrede en heeft volhard in zijn standpunt dat hij in de MR dit gesprek zou willen voeren. Door deze houding van [appellant] is een impasse ontstaan waarin de werkgever en [appellant] niet tot elkaar kwamen. Deze impasse heeft geleid tot een onwerkbaar situatie op de werkvloer. De periode van schorsen als ordemaatregel dient wel benut te worden om uiteindelijk tot een oplossing te komen over de ontstane impasse. Dat werkgever inmiddels het voornemen tot overplaatsen heeft genomen, nadat [appellant] had aangegeven vooralsnog geen mediation te willen, geeft aan dat er ook daadwerkelijk stappen zijn ondernomen, waarbij de Commissie nadrukkelijk afziet van een inhoudelijk oordeel van de genomen stappen. Onder deze omstandigheden acht de Commissie het te billijken dat de werkgever een ordemaatregel heeft genomen om naar een oplossing te kunnen zoeken om uit de ontstane impasse te komen.

Tot slot overweegt de Commissie dat haar op geen enkele wijze is gebleken dat de schorsing verband houdt met het lidmaatschap van de MR van [appellant]. Het ontstane conflict dateert immers van geruime tijd voordat [appellant] lid is geworden van de MR en bovendien heeft de werkgever in het bestreden besluit expliciet aangegeven de rol van [appellant] als MR-lid te respecteren. Evenmin is gebleken dat [appellant] tijdens de schorsing niet mocht deelnemen aan de MR-vergaderingen.

Alles overziende acht de Commissie de opstelling en de ontbrekende bereidheid van [appellant] om een inhoudelijk gesprek met schoolleiding aan te gaan en de daarop volgende vertrouwensbreuk van dien aard dat de werkgever in redelijkheid tot de schorsing heeft kunnen besluiten. De werkgever heeft het belang van de instelling gelegen in een poging de ontstane impasse te doorbreken van groter belang mogen achten dan het belang van [appellant] gelegen in voortzetting van de werkzaamheden. Om deze reden zal de Commissie het beroep ongegrond verklaren.



5. OORDEEL

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

Vastgesteld te Utrecht op 3 december 2021 door mr. C.H. Kemp-Randewijk, voorzitter, mr. P.H.M. Kanters en mr. dr. E. van Vliet, leden, in aanwezigheid van mr. R.M. de Bekker, secretaris.

mr. C.H. Kemp-Randewijk
voorzitter

mr. R.M. de Bekker
secretaris