

Landelijke Klachtencommissie voor het openbaar en het algemeen toegankelijk onderwijs

(mr. J.S. Duttenhofer, W. Dulfer-Visser, R.C.A. Wilcke)

Uitspraaknr. 05.145

Datum:

27 maart 2006

Klacht over de afhandeling van de schorsing van een groepsleerkracht; klacht gedeeltelijk gegrond; primair onderwijs.

De klacht

Een groepsleerkracht vindt dat haar werkgever haar schorsing onzorgvuldig heeft afgehandeld. Zij mocht geen contact met collega's hebben en kon van hen en van de kinderen uiteindelijk geen afscheid nemen. Binnen de school werd geen uitleg gegeven over haar schorsing. Na afloop van de schorsingstermijn bleek er voor haar niets geregeld te zijn. De groepsleerkracht heeft hierdoor emotionele problemen gehad en reputatieschade geleden.

De visie van partijen

De groepsleerkracht was vanaf 2001 werkzaam bij de school. Tussen partijen ontstond een arbeidsgeschil dat op in 2005 leidde tot een voornemen om haar te schorsen. Dit voornemen is een maand later omgezet in een definitief besluit. De groepsleerkracht heeft voorafgaand aan de schorsing een gesprek gehad met twee adjunct-directeuren van het bestuur. Tijdens de twee maanden van de schorsing is er binnen school geen uitleg gegeven over de schorsing en mocht de groepsleerkracht geen contact hebben met collega's.

Er is later een teambijeenkomst belegd, waarbij de groepsleerkracht niet aanwezig zou zijn. Eerder op de dag werd zij door de schooldirecteur er telefonisch van op de hoogte gesteld wat hij het team zou gaan mededelen. Zij heeft na de teambijeenkomst diverse collega's gesproken die haar vertelden dat zij er door het bestuur van werd beschuldigd een collega te hebben lastig gevallen. Er is toen slechts één voorval genoemd dat ook nog eens een futiliteit bleek te zijn.

Nadat de schorsing was afgelopen bleek er voor de groepsleerkracht geen arbeidsplaats meer te bestaan. Zij was niet meer welkom op haar oude werkplek. Haar is ook geen gelegenheid geboden om afscheid te nemen van de leerlingen. Dit heeft haar erg aangegrepen en heeft haar reputatieschade opgeleverd.

Daarna is door het bestuur een traject ingezet van gedwongen overplaatsing. Zij was inmiddels in het bezit van een verklaring van haar psychologe dat het voorlopig beter zou zijn om niet te solliciteren. Dit was het bestuur bekend. Desondanks moest de groepsleerkracht bij die school solliciteren omdat het bestuur anders haar salaris zou inhouden.

De groepsleerkracht verlangt volledige rehabilitatie en verwijdering van alle beschuldigingen uit haar personeelsdossier.

Toen het schoolbestuur bekend werd met de problemen tussen de groepsleerkracht en haar collega heeft het diverse concreet beschreven maatregelen genomen.

Het bestuur heeft er in deze zaak voor gekozen om zo min mogelijk informatie naar buiten te brengen en zo discreet mogelijk om te gaan met het geschil dat leefde tussen de groepsleerkracht en haar collega en heeft uitgebreid toegelicht dat verschillende zaken uitgebreid met de groepsleerkracht zijn overlegd.

Het schoolbestuur heeft de groepsleerkracht en haar collega op een zeker moment rond de tafel gekregen die toen van elkaar afscheid namen met een welgemeende handdruk. Het schoolbestuur was er toen van overtuigd dat de kwestie goed was opgelost. Het schoolbestuur betreurt het dat de groepsleerkracht geen afscheid kon nemen van haar overige collega's en de kinderen. Door de omstandigheden van het geval is dit aspect over het hoofd gezien.

Het schoolbestuur vindt de door de groepsleerkracht verlangde rehabilitatie niet aan de orde. In deze procedure bij de LKC wordt immers slechts een gedeelte van haar klacht behandeld. Voor het andere deel stond voor de groepsleerkracht een bezwaarschriftprocedure open waar zij geen gebruik van heeft gemaakt.

Overwegingen van de Commissie

De groepsleerkracht verlangt volledige rehabilitatie en verwijdering uit haar personeelsdossier van de beschuldigingen die haar hebben getroffen. Aan de schorsing en overplaatsing van de groepsleerkracht ligt een arbeidsgeschil ten grondslag. De groepsleerkracht heeft verklaard dat zij bewust geen bezwaar tegen de schorsing en overplaatsing heeft aangetekend.

De groepsleerkracht is er bij aanvang van de behandeling van haar klacht door de Commissie op gewezen dat de klachtenprocedure geen betrekking heeft op het arbeidsgeschil, maar op eventuele uit dat geschil voortgekomen bejegeningaspecten. Nu de Commissie zich geen oordeel zal vormen over het arbeidsgeschil kan zij evenmin de verlangde rehabilitatie en verwijdering van gegevens uit het personeelsdossier in haar advies betrekken omdat die aspecten met dat geschil in direct verband staan.

Het schoolbestuur heeft er blijk van gegeven goed op de hoogte te zijn geweest van hetgeen zich tussen de groepsleerkracht en haar collega heeft afgespeeld. Met tal van maatregelen is getracht de relatie tussen de groepsleerkracht en haar collega te normaliseren. Het bestuur heeft daartoe in 2004 een psycholoog bekostigd. Naast de contacten met de schooldirecteur en de personeelsfunctionaris heeft het bestuur begin 2005 de mogelijkheden verkend van mediation tussen de groepsleerkracht en haar collega. De informatie aan het team heeft in overleg met de groepsleerkracht plaatsgevonden. Het bestuur is bij het afgeven van informatie bewust terughoudend geweest. Voordat het bestuur tot schorsing overging heeft de schooldirecteur, onweersproken, de groepsleerkracht de mogelijkheid van overplaatsing naar een andere school voorgehouden. Uiteindelijk is voor de groepsleerkracht een andere baan bij het bestuur gevonden waar zij met ingang van het schooljaar 2005/2006 werd aangesteld.

Het bestuur is terughoudend geweest in het geven van informatie aan derden over het geschil tussen de groepsleerkracht en haar collega. Informatie die het bestuur gaf, stemde het eerst met de groepsleerkracht af. De groepsleerkracht legt verband tussen haar situatie en een oude kwestie die zich op school heeft voorgedaan. Toen zij de schooldirecteur hiervan in kennis stelde informeerde deze op haar verzoek vervolgens het team. De Commissie is van oordeel

dat het beperkt verstrekken van informatie door het bestuur een juist standpunt is geweest gezien de privacygevoelige kwestie waarin de groepsleerkracht (en haar collega) zich bevonden. In zo'n situatie mag ook van de groepsleerkracht verlangd worden dat zij terughoudend is in het geven van informatie aan derden.

Voor zover de klacht zich richt op een aan de groepsleerkracht opgelegd verbod om met collega's contact te mogen hebben is de Commissie niet van oordeel dat de kwestie tussen de groepsleerkracht en het schoolbestuur zo'n verbod zou rechtvaardigen. In hoeverre van zo'n verbod daadwerkelijk sprake is geweest blijft voor de Commissie buiten beoordeling nu de groepsleerkracht weliswaar stelt dat zo'n contactverbod was opgelegd, maar dit haar niet in de weg stond om toch contact met collega's te hebben. Het schoolbestuur heeft zich niet uitgelaten over het al dan niet bestaan van een contactverbod. Voor zover het contactverbod uitsluitend betrekking zou hebben op het feit dat de groepsleerkracht er niet bij aanwezig mocht zijn toen het team werd geïnformeerd door het bestuur, acht de Commissie zo'n besluit van het schoolbestuur gerechtvaardigd. Het is de vrije keuze van een bestuur om als werkgever de teamleden van de groepsleerkracht over het bestaan van een geschil in te lichten. Bij zo'n bijeenkomst past de aanwezigheid van de te bespreken collega in kwestie eenvoudig niet. De Commissie is niet gebleken dat zich op het terrein van de informatievoorziening onjuistheden hebben voorgedaan.

Ter zitting lichtte het schoolbestuur toe dat zowel adjunct-directeur A als B mediator zijn en door hen de mogelijkheden van mediation tussen de groepsleerkracht en haar collega intensief zijn verkend. Alhoewel naar het oordeel van de Commissie deze aanpak niet klachtwaardig is, acht zij het raadzaam dat het schoolbestuur terughoudend is om door 'eigen/interne' mediators naar de haalbaarheid van mediation bij eigen medewerkers onderzoek te laten doen. Het schijnbaar belang van de eigen mediators staat een neutrale behandeling van het mediationproces in principe in de weg, zelfs indien dit uiteindelijk door een externe mediator zal worden uitgevoerd.

Nadat de schorsing van de groepsleerkracht was afgelopen bleek zij niet meer welkom te zijn op haar oude werkplek. Een nieuwe werkomgeving was echter nog niet geheel geregeld. Naar het oordeel van de Commissie is dit een onjuiste gang van zaken. De groepsleerkracht werd al voor de schorsing de mogelijkheid voorgehouden dat overplaatsing naar een andere school tot de mogelijkheden behoorde. Gedurende de schorsingsperiode die feitelijk meer dan twee maanden duurde, bestond er voldoende tijd voor de afronding van haar overplaatsingstraject. Indien voor de groepsleerkracht na afloop van de schorsing nog geen andere werkplek beschikbaar was, had het schoolbestuur aanvullende maatregelen moeten treffen die in een (tijdelijke) oplossing voorzagen. Dit had een tijdelijke vervangende functie voor de groepsleerkracht kunnen zijn. Ook stond het schoolbestuur de mogelijkheid open de schorsing desnoods te verlengen.

Het schoolbestuur erkent dat de groepsleerkracht geen afscheid heeft kunnen nemen van de kinderen op school en van haar collega's en verklaart dat dit over het hoofd is gezien door de omstandigheden van het geval. Hieruit leidt de Commissie af dat het schoolbestuur ondanks het conflict wel bereid was om een afscheid voor de groepsleerkracht te organiseren. De groepsleerkracht is toch in dienst gebleven bij het bestuur. Tegen die achtergrond is het naar het oordeel van de Commissie onzorgvuldig geweest om haar geen gelegenheid te bieden om afscheid van het team en de kinderen te nemen.

Nu na afloop van de schorsing voor de groepsleerkracht nog geen andere functie beschikbaar was, maar zij evenmin haar oorspronkelijke werk mocht hervatten en het schoolbestuur haar, ondanks bereidheid daartoe, geen gelegenheid bood afscheid te nemen van team en kinderen, is het schoolbestuur op dit onderdeel in zijn zorg tekort geschoten en is de klacht hierover naar het oordeel van de Commissie gegrond.

Het oordeel van de Commissie

De klacht is gegrond voor zover deze zich richt op de beschikbaarheid van een functie na afloop van de schorsing en voor zover deze zich richt op de mogelijkheid om afscheid van collega's en kinderen te nemen.

Advies aan het schoolbestuur

De Commissie beveelt het schoolbestuur aan om bij een geschil tussen eigen medewerkers:

1. zich in het voorkomend geval te bedienen van uitsluitend externe mediation;
2. zo objectief mogelijk te blijven en de schijn een schuldige aan te wijzen te vermijden.