



107326 - De berisping wegens grensoverschrijdend gedrag houdt geen stand omdat het daaraan ten grondslag gelegde schofferen van een leidinggevende, niet is komen vast te staan.

## UITSpraak

in het geding tussen:

mevrouw A, wonende te F, appellante, hierna te noemen A  
gemachtigde: de heer A.P. van Geffen

en

het College van Bestuur van B, gevestigd te F, verweerder, hierna te noemen de werkgever  
gemachtigde: mevrouw mr. V.P.H. Stalling

### 1. VERLOOP VAN DE PROCEDURE

Bij beroepschrift van 27 juni 2016, aangevuld op 4 juli 2016, heeft A beroep ingesteld tegen de beslissing van de werkgever van 7 juni 2016 om haar de disciplinaire maatregel van een schriftelijke berisping op te leggen.

De werkgever heeft op 30 september 2016 een verweerschrift ingediend, en heeft dit aangevuld op 8 november 2016.

De mondelinge behandeling van het beroep vond plaats op 11 november 2016 te Utrecht. A verscheen in persoon, vergezeld van haar echtgenoot. Zij werd bijgestaan door haar gemachtigde.

De werkgever werd vertegenwoordigd door de heer C, voorzitter directie, mevrouw D, opleidingsmanager E en in die hoedanigheid direct leidinggevende van A, en de heer I. Buys, hoofd P & O.

A heeft een pleitnotitie overgelegd.

### 2. DE FEITEN

A, geboren 2 december 1959, is sinds 1 januari 2010 als docent werkzaam bij E van B in een vast dienstverband met een betrekkingssomvang van 0,8 fte.

Op de arbeidsverhouding is van toepassing de cao mbo.

A heeft haar leidinggevende op 14 maart 2016 een e-mailbericht gezonden met de mededeling dat de huisarts verschijnselen van een burn-out bij haar signaleerde. Gelet daarop meldde zij zich per 21 maart 2016 voor 50% ziek. Tevens verzocht zij in deze e-mail om een spoedig gesprek met de bedrijfsarts en om overleg over hoe zij de 50% werkzaamheden zou kunnen indelen. A heeft de bedrijfsarts op 22 maart 2016 bezocht. Op 31 maart 2016 vond een gesprek plaats tussen A en haar leidinggevende. A en haar leidinggevende hebben nadien een klacht tegen elkaar ingediend bij de ombudsman van B. Op 6 april 2016 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen A, de voorzitter van de directie en het hoofd



P & O. Bij brief van diezelfde datum heeft de werkgever A het voornemen meegedeeld om haar een schriftelijke berisping op te leggen wegens plichtsverzuim, bestaande uit het zich op ongepaste wijze gedragen door het schofferen van haar leidinggevende in het bijzijn en op gehoorafstand van collega's en leerlingen. A heeft zich op 15 april 2016 schriftelijk en op 28 april 2016 mondeling verweerd tegen dit voornemen, waarna de werkgever haar bij brief van 7 juni 2016 de disciplinaire maatregel van een schriftelijke berisping heeft opgelegd. Tegen deze beslissing heeft A beroep ingesteld.

A was ten tijde van de zitting volledig arbeidsongeschikt.

### 3. STANDPUNTEN VAN PARTIJEN

A betwist dat sprake is van plichtsverzuim: hoewel zij haar leidinggevende op 31 maart 2016 heeft duidelijk gemaakt dat zij niet gecommandeerd wenste te worden, was geen sprake van ongepast gedrag. Het was een volstrekt menselijke en begrijpelijke reactie die haar niet valt aan te rekenen. Er was vanuit A geen enkele intentie om haar leidinggevende publiekelijk zwart te maken. Bovendien was A op dat moment onder invloed van een hevige gemoedstoestand en zij ging gebukt onder ernstige psychische klachten, welke klachten de leidinggevende niet serieus nam. Maar, zelfs indien A zich ongepast zou hebben gedragen, is een disciplinaire maatregel niet op zijn plaats en niet proportioneel, dit gezien haar psychische gesteldheid. Kort daarvoor was A nog beland bij de crisisopvang psychiatrie en zij is nog steeds onder behandeling bij een psychiater. Kennelijk vindt de werkgever het gedrag ook niet zo verwijtbaar als zij in het bestreden besluit doet voorkomen, omdat er is voorgesteld de berisping van tafel te halen en om te zetten in een schriftelijke waarschuwing zodra A haar klacht tegen de leidinggevende intrekt. A is niet op dit voorstel ingegaan omdat de werkgever hoe dan ook de waarschuwing in het personeelsdossier zou opnemen. Dat A haar leidinggevende in december 2015 op een vergelijkbare wijze zou hebben bejegend, wordt door haar betwist. Dat ziet op een incident waarvan de leidinggevende zelf erkent dat zij zelf niet goed heeft gehandeld. De gebeurtenis van destijds heeft niets met het incident op 31 maart 2016 van doen. Ten slotte geeft A aan dat zij de opmerking in het bestreden besluit, dat zij geen enkele suggestie heeft gedaan om met een oplossing te komen, stuitend vindt. Zij wilde juist over een oplossing praten.

De werkgever stelt dat A met het schofferen van haar leidinggevende, en door dit te doen in bijzijn van en op gehoorafstand van collega's en leerlingen, zich op ongepaste wijze heeft gedragen en de binnen B geldende gedragscode heeft overtreden. Er is aan de zijde van de leidinggevende geen sprake geweest van stemverheffing of een dreigende houding. A heeft met haar gedrag de veiligheid van het schoolklimaat in gevaar gebracht.

De leidinggevende voelde zich door haar geïntimideerd. Bovendien is het niet de eerste keer dat A zich op een dergelijke wijze gedraagt. In december 2015 heeft zij haar leidinggevende op vergelijkbare wijze en in het bijzijn van anderen benaderd. A geeft meermalen geen correcte weergave van de feiten en kijkt op geen enkele wijze kritisch naar haar eigen handelen. In eerste instantie had A erkend met stemverheffing te hebben gesproken maar in het beroepschrift wordt dit ontkend. Voorts blijkt niet dat de werkgever de gezondheidsklachten van A niet serieus heeft genomen. Toen A op 14 maart 2016 aangaf een urgente kwestie te



willen bespreken, heeft de werkgever direct gereageerd en haar uitgenodigd voor een gesprek op 18 maart 2016. Omdat A toen niet kon werd het 31 maart 2016. De werkgever verwerpt de beschuldiging van A dat zij zou hebben bijgedragen aan haar uitval. Uit het eerdere voorstel van de werkgever om de berisping om te zetten in een schriftelijke waarschuwing als A haar excuses zou maken aan de leidinggevende, kan A niet concluderen dat er sprake zou zijn van een disproportionele maatregel, aldus de werkgever.

#### 4. OVERWEGINGEN VAN DE COMMISSIE

##### **De bevoegdheid en de ontvankelijkheid**

Aangezien de instelling is aangesloten bij deze Commissie en het beroep is gericht tegen één van de beslissingen, genoemd in artikel 12.2 lid 2 onder a cao mbo, en binnen de daartoe geldende termijn is ingesteld, is de Commissie bevoegd van het beroep kennis te nemen en is het beroep ontvankelijk.

##### **De schriftelijke berisping**

De Commissie constateert allereerst dat de voornemenprocedure van artikel 2.10 cao mbo correct is gevolgd zodat aan de formele vereisten voor het opleggen van een disciplinaire maatregel door de werkgever is voldaan.

Bij het beantwoorden van de vraag of de werkgever A in redelijkheid de disciplinaire maatregel van een schriftelijke berisping heeft kunnen opleggen, beoordeelt de Commissie in eerste instantie of de feiten waarop de beslissing is gebaseerd voldoende vaststaan. Indien dat het geval is, beoordeelt de Commissie of deze kunnen worden aangemerkt als plichtsverzuim als bedoeld in artikel 2.8 lid 1 cao mbo. Indien dat het geval is, beoordeelt de Commissie tenslotte of een disciplinaire maatregel gepast is (subsidiariteit) en, bij een bevestigend antwoord, of de opgelegde maatregel, alle omstandigheden in aanmerking genomen, in een redelijke verhouding staat tot het gepleegde plichtsverzuim (proportionaliteit).

Het vermeende plichtsverzuim ziet blijkens de bestreden beslissing van 7 juni 2016 op het voorval op 31 maart 2016 tussen A en haar leidinggevende, tevens opleidingsmanager. A zou zich op 31 maart 2016 op ongepaste wijze hebben gedragen door het schofferen van haar leidinggevende. Volgens de werkgever bestond het schofferend gedrag van A uit het zich ongepast, dreigend en intimiderend gedragen naar de leidinggevende toe binnen gehoorafstand van collega's en leerlingen. Ongepast, dreigend en intimiderend gedrag jegens een leidinggevende is gedrag dat een werknemer bij een goede uitoefening van zijn functie behoort na te laten en daarmee plichtsverzuim oplevert. De Commissie heeft evenwel niet kunnen vaststellen dat A zich in het bewuste gesprek op 31 maart 2016 met haar leidinggevende grensoverschrijdend zou hebben gedragen. Dat A daarbij op de gang, in het gehoor van mededocenten en leerlingen, zou hebben geschreeuwd, is evenmin aannemelijk geworden. A betwist het gestelde immers en de werkgever heeft nagelaten verklaringen van derden te overleggen die zijn standpunt zouden kunnen onderbouwen. Wel staat vast dat A



haar leidinggevende op de gang heeft gezegd dat zij zich niet op een dergelijke wijze liet behandelen en dat het gesprek op de beide betrokkenen kennelijk een dermate grote impact heeft gehad dat zij over elkaar een klacht hebben ingediend. Dit alles is echter niet voldoende om te kunnen vaststellen dat A zich ongepast en schofferend heeft gedragen jegens haar leidinggevende. Dat A zich in december 2015 op eenzelfde wijze zou hebben uitgelaten, blijkt evenmin uit de overgelegde stukken.

De aan het plichtsverzuim ten grondslag gelegde feiten zijn derhalve onvoldoende komen vast te staan, zodat de feitelijke grondslag voor het opleggen van een disciplinaire maatregel ontbreekt. De Commissie zal daarom het beroep gegrond verklaren.

De Commissie wenst overigens niet onopgemerkt te laten dat A ten tijde van het gesprek van 31 maart 2016 al enige tijd tekenen van een burn-out vertoonde –welke klachten achteraf zijn gestaafd door de bedrijfsarts en de behandelend psychiater. Het is hierdoor niet uitgesloten dat A op dat moment niet meer optimaal functioneerde en zich niet gehoord voelde door haar leidinggevende. Voorts heeft de bedrijfsarts in zijn brief aan de werkgever van 5 april 2016 verklaard dat er sprake is van een conflictueuze situatie tussen A en haar leidinggevende en dat het daarom goed zou zijn met elkaar in gesprek te gaan. Zo er al sprake zou zijn van plichtsverzuim acht de Commissie het opleggen van een disciplinaire maatregel onder deze omstandigheden niet effectief en niet proportioneel.

## 5. OORDEEL

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

Vastgesteld te Utrecht op 20 december 2016 door mr. L.C.J. Sprengers, voorzitter,  
drs. A.M.M. Kooij-Blok en mr. D.A.M. Schilperoord, leden, in aanwezigheid van  
mr. R.M. de Bekker, secretaris.

mr. L.C.J. Sprengers  
voorzitter

mr. R.M. de Bekker  
secretaris