



107502/107581 - De twee schorsingen van de werknemer zijn onjuist; de eerste vanwege een vormfout en de tweede omdat daarvoor onvoldoende grond was.

UITSpraak

in het geding tussen:

mevrouw A, wonende te B, appellante, hierna te noemen A
gemachtigde: mevrouw mr. T. Koenders

en

het College van Bestuur van C, gevestigd te B, verweerder, hierna te noemen de werkgever
gemachtigde: mevrouw mr. B.S. Nonnekes

1. VERLOOP VAN DE PROCEDURE

Bij beroepschrift van 12 december 2016, ingekomen op 13 december 2016, heeft A beroep ingesteld tegen de beslissing van de werkgever van 29 november 2016 om haar met onmiddellijke ingang te schorsen (beslissing 1, procedure 107502).

De werkgever heeft in procedure 107502 een verweerschrift ingediend, ingekomen op 23 januari 2017.

Met instemming van partijen heeft de voormalige Commissie van Beroep Primair Onderwijs de behandeling van dit beroep overgedragen aan de Commissie van Beroep funderend onderwijs (hierna de Commissie).

Bij beroepschrift van 14 februari 2017, ingekomen op 16 februari 2017, heeft A beroep ingesteld tegen de beslissing van de werkgever van 6 januari 2017 om haar voor maximaal drie maanden te schorsen (beslissing 2, procedure 107581).

Partijen hebben gepoogd hun geschillen op te lossen in een mediationprocedure, hetgeen voor de Commissie op 15 maart 2017 aanleiding vormde de behandeling van de beroepen van A op te schorten.

Op 15 juni 2017 ontving de Commissie bericht dat de mediation was beëindigd zonder dat partijen tot overeenstemming waren gekomen. Vervolgens heeft de Commissie de behandeling van de beroepen hervat.

De werkgever heeft in procedure 107581 een verweerschrift ingediend, ingekomen op 1 augustus 2017.

De mondelinge behandeling van het beroep vond plaats op 25 september 2017 te Utrecht. A verscheen in persoon en werd bijgestaan door haar gemachtigde.

De werkgever werd ter zitting vertegenwoordigd door de heer D, directeur-bestuurder. Hij werd bijgestaan door de gemachtigde.



2. DE FEITEN

A is sinds 1994 werkzaam bij de werkgever, laatstelijk in de functie van directeur van de islamitische basisschool E te B, in een vast dienstverband met een volledige betrekkingsovereenkomst. Op de arbeidsverhouding is van toepassing de cao po.

Bij brief van 22 november 2016 heeft de werkgever A meegedeeld voornemens te zijn haar bij wijze van ordemaatregel voor vier weken te schorsen. A werd de toegang tot de school ontzegd tot het besluit zou zijn bevestigd en de werkgever stelde haar in de gelegenheid uiterlijk 25 november 2016 haar zienswijze op het voornemen kenbaar te maken.

A heeft bij e-mail van 25 november 2016 geprotesteerd tegen de korte termijn die de werkgever haar gunde voor het geven van haar zienswijze. Vervolgens heeft de werkgever op 29 november 2016 de beslissing tot schorsing genomen, waartegen het beroep van 12 december 2017 is gericht. De brief van de werkgever van 29 november 2016 bevat de mededeling dat er een intern en een extern onderzoek zal worden verricht naar een aantal in de brief genoemde onderwerpen.

Eveneens op 29 november 2016 heeft de werkgever A schriftelijk op de hoogte gesteld van het voornemen om haar bij wijze van ordemaatregel voor de duur van drie maanden te schorsen. Daarbij is A in de gelegenheid gesteld om binnen drie weken haar zienswijze tegen dit voornemen kenbaar te maken. Bij brief van 19 december 2016 heeft A haar zienswijze op dit voornemen kenbaar gemaakt aan de werkgever. Daarop heeft de werkgever A bij brief van 6 januari 2017 meegedeeld haar met onmiddellijke ingang bij wijze van ordemaatregel te schorsen voor maximaal drie maanden. In de brief deelt de werkgever mee dat hij de periode tussen het aflopen van de eerdere schorsing en de aanvang van de nieuwe schorsing op de maximale duur van de schorsing in mindering brengt. In de brief staat verder dat de werkgever (gedeeltelijk) intern onderzoek heeft gedaan en dat een extern onderzoek zal worden ingesteld naar in de brief beschreven signalen.

Ten tijde van de mondelinge behandeling van de beroepen van A was zij geschorst, in afwachting van beëindiging van het dienstverband. Tegen deze beslissing heeft A geen beroep ingesteld.

3. STANDPUNTEN VAN PARTIJEN

Standpunt appellante

Beslissing 1 (107502)

A stelt dat de werkgever bij het opleggen van de schorsing niet de door de cao po voorgeschreven formaliteiten in acht heeft genomen. Artikel 3.20 lid 1 cao po schrijft voor dat de werkgever de werknemer bij een voornemen tot schorsing in de gelegenheid dient te stellen om binnen drie weken na verzending van het voornemen zijn zienswijze mondeling dan wel schriftelijk kenbaar te maken en dat de werknemer zich hierbij kan laten bijstaan door een raadsman of raadvrouw. De werkgever heeft A slechts drie dagen de tijd gegeven om haar zienswijze kenbaar te maken. Ondanks protest van A tegen deze te korte termijn en zonder haar zienswijze te kennen, heeft de werkgever het besluit genomen.

Vanwege het ingrijpende karakter van een schorsing/ontheffing van werkzaamheden met onmiddellijke ingang en ontzegging van de toegang tot de school kan de werkgever tot het



opleggen van een dergelijke maatregel alleen overgaan indien dit wordt gerechtvaardigd door een dringende noodzaak. Er was voor het opleggen van deze spoedschorsing echter geen reden, laat staan een dringende noodzaak. Het bevoegd gezag heeft een groot aantal beweringen en feiten aan het besluit ten grondslag gelegd: niet melden van onrust vanwege regelmatige aanwezigheid van de algemeen directeur op de school, onduidelijkheid over de taalcoördinatie en het aantal door A afgelegde klassenbezoeken, de sollicitatieprocedure voor een leerkracht, de opzet van de managementrapportage, de kwaliteit van de interne begeleiding, het ontbreken van beleid en de borging van kwaliteit op de school. A weerspreekt alle beschuldigingen en stelt bovendien dat haar aanwezigheid op de school aan een onderzoek door de werkgever niet in de weg hoefde te staan.

Beslissing 2 (107581)

Volgens A heeft de werkgever ook bij het opleggen van de schorsing als ordemaatregel de bepalingen van de cao po niet in acht genomen. De schorsing is opgelegd voor maximaal drie maanden, maar dat is te onbepaald. Bovendien is de werkgever onzorgvuldig omgegaan met de data als gevolg waarvan een schorsingsloze periode is ontstaan. Het is niet mogelijk om de dagen, waarvoor geen schorsing is opgelegd, op de laatste schorsing in mindering te brengen. De werkgever heeft voorts niet voortvarend gehandeld bij het instellen van een onderzoek, waardoor de schorsing langer heeft geduurd dan nodig. Verder weerspreekt A ook in dit beroep al hetgeen de werkgever haar verwijt. Behalve hetgeen aan besluit 1 ten grondslag is gelegd, betreft dat het in strijd met de voorschriften op haar privé-computer opslaan van schoolgegevens. Dat was nodig omdat A ook thuis werkt en van daaruit niet op de schoolsystemen kan inloggen. Ook heeft A zelf een verbeterplan voor de school opgesteld. Dat niet alles op orde was, kwam vooral door de snelle groei van het aantal leerlingen. Het is ondenkbaar dat, zoals de werkgever beweert, de inspecteur tegen de werkgever heeft gezegd dat hij eigenlijk vindt dat er amper onderwijs wordt gegeven op de school terwijl dezelfde inspecteur in september 2017 een basisarrangement aan de school heeft toegekend. Tot slot vraagt A zich af of de werkgever wel bevoegd is om haar een contactverbod met collega's op te leggen. Overigens heeft zij zich daaraan gehouden, zij het dat zij niet kan voorkomen dat anderen haar aanspreken.

Standpunt werkgever

Beslissing 1 (107502)

Volgens de werkgever heeft hij voldaan aan de vereisten van de cao po met betrekking tot het opleggen van een (spoed)schorsing door A in de gelegenheid te stellen binnen drie dagen haar zienswijze te geven. Het kan niet zo zijn dat voor het opleggen van een dergelijke spoedschorsing een verweertermijn van drie weken moet worden gegeven. De facto zou een spoedschorsing dan immers meer dan zeven weken kunnen duren. A is door de termijn van drie dagen ook niet in haar belang geschaad. Het ging alleen maar over zaken waar zijzelf bij betrokken was geweest en een zienswijze moest zij daarom ook zonder raadsman kunnen geven, hetgeen zij ook gedaan heeft.

De kritiek van de onderwijsinspectie had voornamelijk betrekking op het takenpakket van A; daarin bleek een aantal zaken niet op orde. De inspecteur achtte het raadzaam dat de school zelf intern orde op zaken zou stellen in plaats van kostbare externe adviseurs aan te trekken. Omdat onderzoek nodig was naar de wijze waarop A haar werk had georganiseerd, was het



onwenselijk dat zij gedurende dat onderzoek aanwezig zou zijn. Dat was de reden om haar met onmiddellijke ingang van haar werkzaamheden te ontheffen en te schorsen.

Beslissing 2 (107581)

De werkgever weerspreekt dat de duur van de schorsing te onbepaald is. De schorsing is opgelegd voor de duur van het in te stellen onderzoek met een maximum van drie maanden. De periode tussen de twee schorsingen heeft de werkgever nog op de maximale duur in mindering gebracht uit overwegingen van zorgvuldigheid. Voorts is het onderzoek naar de stand van zaken op de school voortvarend in gang gezet. Wel is enige vertraging ontstaan bij het kiezen van een andere dan de oorspronkelijk beoogde onderzoeker. Omdat A vragen ontweek en alles ontkende was het opleggen van een schorsing gerechtvaardigd: daardoor is voor verweerder ruimte ontstaan voor het inventariseren van de problemen en het ontwikkelen van een aanpak.

4. OVERWEGINGEN VAN DE COMMISSIE

De bevoegdheid en de ontvankelijkheid

Aangezien de beroepen zijn gericht tegen beslissingen, genoemd in artikel 12.1 lid 1 cao po en binnen de daartoe geldende termijn zijn ingesteld, is de Commissie bevoegd van de beroepen kennis te nemen en zijn deze ontvankelijk.

De eerste schorsing (107502)

Artikel 3.16 (Voorgenomen schorsing) cao po luidt als volgt:

“1. De werkgever kan de werknemer schorsen voor ten hoogste vier weken, indien dit gelet op het belang van de instelling dringend noodzakelijk is.

2. Voordat de werknemer wordt geschorst, wordt deze in de gelegenheid gesteld zijn zienswijze omtrent de voorgenomen schorsing kenbaar te maken. Een besluit tot schorsing wordt zo spoedig mogelijk daarna doch uiterlijk binnen drie dagen schriftelijk bevestigd. De zienswijze van de werknemer omtrent de schorsing wordt in deze bevestiging opgenomen. Gedurende de periode dat het besluit nog niet is bevestigd, kan de werknemer de toegang tot het gebouw en de terreinen van de instelling(en) worden ontzegd”.

Artikel 3.20 lid 1 cao po luidt, voor zover hier van belang:

“Schorsing als bedoeld in artikel 3.16 wordt per aangetekend schrijven aan de werknemer ter kennis gebracht, die in de gelegenheid wordt gesteld om binnen drie weken na verzending van het voornemen zijn zienswijze mondeling dan wel schriftelijk kenbaar te maken”.

De bepalingen in de cao po ter zake van schorsing laten geen ruimte voor interpretatie. Artikel 3.20 lid 1 cao po verwijst expliciet naar de schorsing als genoemd in artikel 3.16 cao po zodat de werkgever de bepalingen van artikel 3.20 lid 1 cao po ook bij het opleggen van een (spoed)schorsing op grond van artikel 3.16 lid 1 cao po in acht moet nemen.



Anders dan artikel 3.20 lid 1 cao po voorschrijft heeft de werkgever A slechts drie dagen in plaats van drie weken gegund om haar zienswijze te geven op het voornemen haar te schorsen. Daardoor is A geschaad in haar door de cao po beschermde belang zich binnen een termijn van drie weken te kunnen verweren tegen een voornemen van de werkgever om haar te schorsen en zich daarbij te laten bijstaan door een raadsman. Reeds daarom is het beroep van A tegen de eerste schorsing gegrond.

De tweede schorsing (107581)

Ten aanzien van het schorsingsbesluit van 6 januari 2017 overweegt de Commissie dat de werkgever de voornemenprocedure in overeenstemming met de bepalingen van de cao po heeft gevolgd. Dat de werkgever beide schorsingen niet ononderbroken heeft opgelegd, heeft voor A geen nadelige gevolgen gehad omdat deze korte periode nagenoeg geheel samenviel met een voor de school geldende vakantie en de werkgever de schorsingsloze periode in mindering heeft gebracht op de maximale duur van de tweede schorsing.

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 een schorsing vordert – de door de werkgever aangevoerde grond voor de schorsing van A –, komt immers aan de werkgever een grote mate van vrijheid toe. Deze vrijheid is echter niet onbegrensd.

Ter zitting heeft A onweersproken gesteld dat zij gedurende haar loopbaan bij de werkgever nooit een onvoldoende beoordeling heeft gehad. De Commissie constateert dat het merendeel van de aan de schorsingen ten grondslag gelegde feiten het functioneren van A betreft. Over het verbeteren van het functioneren van een medewerker bevat de cao po meer daarop toegesneden instrumenten dan het opleggen van schorsingen. De werkgever heeft voorts de noodzaak van afwezigheid op de school van A gedurende de periode dat de werkgever onderzoek naar de gang van zaken op school wilde laten verrichten onvoldoende onderbouwd. Het enkele feit dat ook werkzaamheden van A onderwerp van onderzoek zouden zijn, acht de Commissie onvoldoende om een zo ingrijpende maatregel als het opleggen van een schorsing te rechtvaardigen. De Commissie zal daarom het beroep tegen deze schorsing gegrond verklaren.

5. OORDEEL

Op grond van bovenstaande overwegingen verklaart de Commissie de beroepen van A tegen de haar opgelegde schorsingen gegrond.



Vastgesteld te Utrecht op 15 november 2017 door mr. L.C.J. Sprengers, voorzitter,
mr. D. Vergunst en mr. E. van Vliet, leden, in aanwezigheid van mr. M. Smulders, secretaris.

mr. L.C.J. Sprengers
voorzitter

mr. M. Smulders
secretaris