



107626

UITSPRAAK

in het geding tussen:

A, wonende te B, appellante,
gemachtigde: de heer mr. J. Roose

en

het College van Bestuur van C, gevestigd te D, verweerder, hierna te noemen de werkgever
gemachtigde: mevrouw mr. C.A.C.M. van der Veeken

1. VERLOOP VAN DE PROCEDURE

Bij beroepsschrift van 9 maart 2017, ingekomen op 16 maart 2017, heeft A beroep ingesteld tegen de beslissing van de werkgever van 20 februari 2017 om haar de disciplinaire maatregel van een schriftelijke berisping op te leggen wegens plichtsverzuim.

De werkgever heeft op 11 april 2017 een verweerschrift ingediend.

De mondelinge behandeling van het beroep vond plaats op 19 mei 2017 te Utrecht.

A is in persoon verschenen en werd bijgestaan door haar gemachtigde.

De werkgever werd ter zitting vertegenwoordigd door E, algemeen directeur, en F, afdelingsleider, daartoe bijgestaan door de gemachtigde.

Ter zitting is afgesproken dat de Commissie de uitspraak inzake het beroep zal aanhouden, om partijen in de gelegenheid te stellen met elkaar in overleg te treden. Vervolgens is op 1 juni 2017 bericht van de werkgever gekomen dat deze de bestreden beslissing zou intrekken en dat voortzetting van het beroep daarom niet meer nodig was.

Bij brief van 6 juni 2017 heeft de werkgever A bericht de bestreden beslissing van 20 februari 2017 in te trekken en heeft hij haar een schriftelijke waarschuwing gegeven.

A heeft bij brieven van 7 juni en 10 juli 2017 de Commissie verzocht om een vervolgzitting en daarbij aangegeven dat het beroep zich richt tegen de wijziging van de eerdere beslissing van 20 februari 2017 en, voor zover vereist, tegen de beslissing van de werkgever van 6 juni 2017 om A een schriftelijke waarschuwing te geven.

De werkgever heeft op 21 augustus 2017 een aanvullend verweerschrift ingediend.

De vervolgzitting heeft plaatsgevonden op 25 september 2017 te Utrecht.

A was niet in staat de zitting bij te wonen, maar werd vertegenwoordigd door haar gemachtigde.

De werkgever werd ter zitting vertegenwoordigd door E, algemeen directeur, daartoe bijgestaan door de gemachtigde.



2. DE FEITEN

A is sinds 1 augustus 2006 in dienst van de C in een vast dienstverband met een betrekkingsomvang van 0,8566 fte. A is werkzaam als vakdocent Engels bij G, een school voor voortgezet speciaal onderwijs, vallend onder de C. Op de arbeidsverhouding is van toepassing de cao po.

Op 15 september 2016 escaleerde een lang sluimerend probleem met één leerling. De desbetreffende leerling schold A uit en probeerde haar aan te vliegen. Doordat een collega tussen A en de leerling ging staan, liep het incident goed af. In december 2016 werd A door de algemeen directeur verzocht om een afsluitend gesprek te voeren met de desbetreffende leerling en diens ouders. A heeft bij e-mailbericht van 22 december 2016 aan de algemeen directeur aangegeven dat zij het niet kon opbrengen om een dergelijk gesprek te voeren, omdat ze verwachtte daarbij in een voor haar zeer onveilige situatie terecht te komen. A diende ook een gesprek te voeren met een andere leerling. Daartoe was zij wel bereid maar het gesprek is niet gevoerd. Bij e-mailbericht van 23 december 2016 werd A nogmaals verzocht het gesprek met de leerling en diens ouders aan te gaan. A heeft zich op 20 november 2016 ziek gemeld. Na de kerstvakantie heeft A zich weer hersteld gemeld, maar zij heeft zich vervolgens op 16 januari 2017 wederom ziek gemeld. Sedertdien is A arbeidsongeschikt.

Bij brief van 18 januari 2017 heeft de werkgever A het voornemen meegedeeld om haar de disciplinaire maatregel van een schriftelijke berisping op te leggen. Nadat A zich bij brief van 7 februari 2017 heeft verweerd tegen dit voornemen, heeft de werkgever haar bij besluit van 20 februari 2017 een schriftelijke berisping opgelegd wegens plichtsverzuim, omdat zij weigerde een gesprek aan te gaan met een leerling en diens ouders.

Tegen deze beslissing was het beroep aanvankelijk gericht.

De werkgever heeft A bij brief van 6 juni 2017 meegedeeld besloten te hebben de disciplinaire maatregel in te trekken. In diezelfde brief geeft de werkgever A een schriftelijke waarschuwing. A wordt met klem verzocht de desbetreffende leerling en diens ouders alsnog een brief te sturen met uitleg over de reden waarom zij een gesprek met hen heeft geweigerd. Ten aanzien van de andere leerling diende A uit te leggen, waarom zij er niet aan toe gekomen is een gesprek met hem te voeren.

De beide leerlingen hebben in mei 2017 examen gedaan en de school inmiddels verlaten.

3. STANDPUNTEN VAN PARTIJEN

A stelt dat de brief van 6 juni 2017 van de werkgever is aan te merken als een wijziging van het besluit van 20 februari 2017 en dat de schriftelijke waarschuwing een maatregel is met een disciplinair karakter. Hoewel de eerdere berisping formeel is ingetrokken, is de inhoud van de waarschuwing feitelijk gelijk aan de berisping. De waarschuwing wordt in het personeelsdossier opgenomen en A wordt alsnog dringend verzocht een brief te schrijven aan de leerling en zijn ouders, terwijl de werkgever weet dat A daartoe niet in staat is. A had na de mondelinge behandeling in mei 2017 gehoopt in gesprek te komen met de werkgever, maar dat is niet gebeurd. Hierdoor gaat het nu nog slechter met haar. Er is door de werkgever



slechts meegedeeld dat de berisping zou worden ingetrokken en omgezet zou worden in een schriftelijke waarschuwing. Verder heeft er geen gesprek plaatsgevonden. A voelt zich niet gesteund door de werkgever en niet serieus genomen in haar klachten. In plaats van A bescherming te bieden, wordt zij verplicht een gesprek te voeren met een leerling en diens ouders. Daarmee gaat de werkgever voorbij aan de enorme impact die het incident op haar heeft gehad. Het is derhalve geen onwil om dit gesprek aan te gaan, zodat een eventueel plichtsverzuim A niet is aan te rekenen. A heeft zich bereid verklaard wel in gesprek te willen gaan met de andere leerling; nu zij met hem een iets betere verstandhouding heeft en deze leerling meer benaderbaar is. A heeft altijd goed gefunctioneerd en is in staat om te gaan met de bijzondere groep leerlingen waar zij mee werkt.

De werkgever heeft de bestreden berisping van 20 februari 2017 ingetrokken, waardoor de grond aan het beroep dat A heeft ingesteld, is komen te vervallen. De werkgever heeft gemeend A schriftelijk te moeten waarschuwen, omdat hij van mening is dat A zich niet professioneel heeft gedragen door geen gesprek aan te gaan met de leerlingen en hun ouders. Dit is dermate ernstig dat dit in het personeelsdossier van A dient te worden opgenomen. A is dringend verzocht alsnog een brief te schrijven aan de ouders en leerlingen, waarin zij uitlegt waarom zij geen gesprek met hen wenst(e) aan te gaan. De werkgever wil deze brief vooraf zien. Omdat er het afgelopen jaar veel gebeurd is tussen A en de werkgever is het niet reëel als hierover niets in haar dossier terug te vinden zou zijn. De werkgever voegt daaraan toe dat het bij de professionaliteit van een leerkracht behoort dat zij te allen tijde een gesprek aangaat met ouders en leerlingen. Gezien de speciale groep leerlingen (veel leerlingen met gedragsproblemen, al dan niet met medische problematiek) hecht de werkgever aan een heldere communicatie tussen leerkrachten, begeleiders, leerlingen en ouders. De werkgever heeft er begrip voor dat A het moeilijk vindt om met de ouders in gesprek te gaan, maar ouders wilden uitdrukkelijk een gesprek met haar. Tevens is aangeboden dat A zich daarbij door iemand van school kon laten vergezellen. De werkgever betreurt het dat dit alles zo heeft kunnen lopen en wil graag zijn energie steken in een goede samenwerking in de toekomst.

4. OVERWEGINGEN VAN DE COMMISSIE

De bevoegdheid

Hetgeen appellant stelt is bepalend voor de bevoegdheid van de Commissie. A heeft gemotiveerd aangegeven dat de opgelegde waarschuwing beschouwd moet worden als een disciplinaire maatregel als genoemd in artikel 3.19 lid 1 onder a cao po. Derhalve is de Commissie bevoegd kennis te nemen van het beroep.

De ontvankelijkheid

Ten aanzien van de ontvankelijkheid van het beroep overweegt de Commissie dat het beroep van A slechts behandeld kan worden als daadwerkelijk sprake is van een disciplinaire maatregel. Tegen de beslissing een werknemer een waarschuwing te geven staat geen beroep open omdat een waarschuwing niet is opgenomen in de limitatieve opsomming van



appellabele beslissingen in artikel 12.1 lid 1 cao po. Niettemin kan het zijn dat de waarschuwing zich naar vorm en inhoud niet onderscheidt van de disciplinaire maatregel van een berisping en daarom ook als zodanig dient te worden aangemerkt. In dat geval staat de weg naar de Commissie open. Immers, in het andere geval zou de werkgever door de enkele mededeling dat een beslissing een waarschuwing is, de beroepsgang naar de Commissie illusoir kunnen maken, hetgeen onaanvaardbaar zou zijn. Dientengevolge dient de Commissie allereerst te onderzoeken of de brief van 6 juni 2017 van de werkgever, waarin aan A een waarschuwing is gegeven, een disciplinair karakter heeft.

In casu heeft de inhoud van de aan A opgelegde schriftelijke waarschuwing een sterke gelijkenis met de eerder op 20 februari 2017 opgelegde disciplinaire maatregel van een schriftelijke berisping. Na de mondelinge behandeling van het beroep ter zitting heeft de werkgever naar eigen zeggen beoogd elk disciplinair karakter aan de waarschuwing te ontnemen. Hoewel in de brief van 6 juni 2017 niet wordt gesproken over “plichtsverzuim” stelt de Commissie vast dat de waarschuwing feitelijk dezelfde bewoordingen bevat als de eerdere berisping. Voorts is de toonzetting van de brief dermate zwaar dat daaruit niet anders geconcludeerd kan worden dat als A niet alsnog overgaat tot het schrijven van de bewuste brieven, dit door de werkgever wordt aangemerkt als plichtsverzuim. A dient de brieven vooraf ter instemming voor te leggen aan de werkgever en de waarschuwing wordt opgenomen in het personeelsdossier. Gezien de gehele context concludeert de Commissie dat de door de werkgever in de waarschuwingsbrief gebruikte bewoordingen verder gaan dan een waarschuwing, bedoeld om de werknemer kenbaar te maken dat bepaald gedrag van de werknemer hem ongewenst voorkomt en dat daaraan een maatregel verbonden wordt.

Gelet op bovenstaande is de Commissie van oordeel dat de door de werkgever aan A gegeven waarschuwing feitelijk gelijk is te stellen aan een disciplinaire maatregel. A is derhalve ontvankelijk in haar beroep.

De berisping

De Commissie heeft in het hiervoor overwogene vastgesteld dat de schriftelijke waarschuwing van 6 juni 2017 dient te worden gekwalificeerd als de disciplinaire maatregel van een schriftelijke berisping als bedoeld in artikel 3.19 lid 1 onder a cao po.

Op grond van artikel 3.20 cao po dient alsdan de zogenoemde verweerprocedure te worden gevolgd, inhoudende dat de werknemer door de werkgever in de gelegenheid wordt gesteld om binnen drie weken na het (voornemen tot het) opleggen van een disciplinaire maatregel zijn zienswijze kenbaar te maken. De werkgever heeft dit nagelaten, waardoor A is geschaad in haar door de cao po beschermde belang zich adequaat te kunnen verweren tegen een (voorgenomen) beslissing van de werkgever. De Commissie acht dit procedurele gebrek van dien aard, dat zij het beroep tegen de berisping reeds daarom gegrond zal verklaren. Gelet hierop behoeven de overige stellingen van partijen ten aanzien van de berisping geen bespreking.



5. OORDEEL

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

Vastgesteld te Utrecht op 1 november 2017 door mr. L.C.J. Sprengers, voorzitter,
mr. D. Vergunst en mr. E. van Vliet, leden, in aanwezigheid van mr. R.M. de Bekker, secretaris.

mr. L.C.J. Sprengers
voorzitter

mr. R.M. de Bekker
secretaris