



109096/109149 Beroep tegen drie schorsingen werknemer deels (on)gegrond. Twee schorsingen zijn op formele gronden onjuist; een schorsing houdt stand.

UITSPRAAK

in het geding tussen:

[appellante], wonende te [woonplaats], hierna te noemen [appellante]
gemachtigde: de heer mr. R.T. Boogers

en

[het College van Bestuur], gevestigd te Nijmegen [vestigingsplaats], verweerder,
hierna te noemen de werkgever
gemachtigde: de heer mr. W.Th.A. Kampschreur

1. VERLOOP VAN DE PROCEDURE

Bij beroepschrift van 8 januari 2020, ingekomen op 13 januari 2020, heeft [appellante] beroep ingesteld tegen twee beslissingen van de werkgever. Op 2 december 2019 heeft de werkgever [appellante] geschorst bij wijze van ordemaatregel, met ingang van die datum voor een periode van vier weken. De werkgever heeft deze schorsing bij brief van 4 december 2019 schriftelijk aan [appellante] bevestigd.

Op 27 december 2019 heeft de werkgever de aan [appellante] bij wijze van ordemaatregel opgelegde schorsing verlengd van 30 december 2019 tot 27 januari 2020.

Het beroep tegen deze beslissingen heeft zaaknummer 109096.

Verder heeft [appellante] bij beroepschrift van 6 februari 2020 beroep ingesteld tegen de beslissing van de werkgever van 23 januari 2020 om [appellante] met ingang van 27 januari 2020 te schorsen bij wijze van ordemaatregel voor de duur van ten hoogste drie maanden. Dit beroep heeft zaaknummer 109149.

De werkgever heeft ter zake van beide beroepen een verweerschrift ingediend, respectievelijk ingekomen op 12 februari 2020 en 11 maart 2020.

De beroepen zijn gevoegd behandeld.

De hoorzitting was aanvankelijk gepland op 25 maart 2020 maar kon vanwege de landelijke Corona-maatregelen geen doorgang vinden.

Op 22 april 2020 zijn partijen door middel van een video-conferentie gehoord door de voorzitter van de Commissie.



[Appellante] werd hierbij bijgestaan door haar gemachtigde.

De werkgever werd vertegenwoordigd door [directeur Zorg, Welzijn, Sport & Uiterlijke Verzorging], bijgestaan door de gemachtigde.

De voltallige Commissie heeft vervolgens beraadslaagd.

2. DE FEITEN

[Appellante], geboren [geboortedatum] 1968, is sinds 30 november 2009 werkzaam bij (de rechtsvoorgangers van) [het College van Bestuur] in een vast dienstverband met een betrekkingssomvang van 0,6 fte. [Appellante] werkt als docent bij het team Pedagogisch Werk. Op de arbeidsverhouding is van toepassing de cao mbo.

[Appellante] heeft op 23 oktober 2019 een boek gepubliceerd met de titel: "Wanneer krijgen we weer les?". Volgens de flaptekst beschrijft het boek "met veel vaart en humor hoe de omvangrijke onderwijsvernieuwing op haar school twee jaar geleden werd ingevoerd".

De werkgever heeft bij brief van 25 november 2019 [appellante] meegedeeld dat, kort gezegd, de publicatie van het boek van [appellante] tot onrust binnen de organisatie heeft geleid en dat de toon vanuit de organisatie is dat er geen draagvlak meer is voor samenwerking met [appellante].

De werkgever heeft voor 27 november 2019 een afspraak voor een gesprek met [appellante] gemaakt dat wegens arbeidsongeschiktheid van [appellante] verplaatst is naar een andere datum. Het gesprek op 27 november 2019 was volgens de werkgever bedoeld om [appellante] haar kant van het verhaal te laten vertellen en om te spreken over hoe het nu verder zou moeten tussen [appellante] en de werkgever.

Het gesprek heeft vervolgens op 2 december 2019 plaatsgevonden.

Hierop heeft de werkgever bij e-mail van 2 december 2019 [appellante] bevestigd dat hij, omdat het niet is gelukt om op vrijwillige basis tot een "rustperiode" te komen, een formele ordemaatregel heeft uitgesproken voor vier weken, in het dringende belang van de instelling, conform artikel 2.7 lid 1 cao mbo. Daarbij heeft hij aangegeven dat [appellante] de formele bevestiging binnen 3 dagen zal ontvangen.

[Appellante] heeft hierop bij e-mail van 2 december 2019 geantwoord en aangegeven dat zij haar opvattingen rond de voorgenomen schorsing nog niet kenbaar heeft gemaakt en dat zij daarover nog in overleg wilde treden met haar vakbond.

De werkgever heeft hierop gereageerd met de woorden: "Dank voor je reactie, helder. Zoals aangegeven zal de formele maatregel binnen 3 dagen aangeboden worden."



Bij e-mail van 4 december 2019 heeft [appellante] haar opvattingen over de voorgenomen schorsing aan de werkgever kenbaar gemaakt.

Bij e-mail van dezelfde datum heeft de werkgever de schorsing aan [appellante] opgelegd op grond van artikel 2.7 lid 1 cao mbo en hij heeft deze brief eveneens aangetekend verzonden.

Op 4 december 2019 heeft de werkgever verder de ontvangst van de e-mail van [appellante] bevestigd en meegedeeld dat de opvattingen van [appellante] als bijlage aan de brief zullen worden toegevoegd.

Op 18 december 2019 hebben de werkgever en [appellante] een volgend gesprek gevoerd. In dit gesprek heeft de werkgever [appellante] meegedeeld dat haar schorsing zou worden verlengd.

Dit heeft de werkgever vervolgens bij brief van 23 december 2019 aan [appellante] meegedeeld. Daarbij heeft hij aangegeven dat het een voorgenomen besluit betreft en dat [appellante] uiterlijk 27 december 2019 haar opvattingen over de voorgenomen schorsing aan de werkgever kenbaar kan maken.

Op 24 december 2019 heeft [appellante] de werkgever meegedeeld dat deze gang van zaken strijdig met de cao mbo is en dat zij deze gang van zaken betreurt.

Bij brief van 27 december 2019 heeft de werkgever [appellante] meegedeeld dat hij heeft besloten tot verlenging van de schorsing als ordemaatregel op de voet van artikel 2.7 lid 1 cao mbo en dat de schorsing is voor de duur van vier weken, van 30 december 2019 tot 27 januari 2020.

Bij eerder genoemde brief van 23 december 2019 heeft de werkgever verder [appellante] meegedeeld voornemens te zijn haar, op de voet van artikel 2.7 lid 2 sub c,d of e cao mbo, bij wijze van ordemaatregel in het belang van de instelling voor een langere periode te schorsen, voor ten hoogste drie maanden.

Bij brief van 14 januari 2020 heeft [appellante] verweer gevoerd tegen dit voornemen.

Hierop heeft de werkgever bij brief van 23 januari 2020 [appellante] meegedeeld dat hij haar schorsing op de voet van artikel 2.7 lid 2 cao mbo verlengt, omdat sprake is van een geval waarin dit in het belang van de instelling nog steeds noodzakelijk is, alsmede vanwege mogelijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst met [appellante]. Deze schorsing wordt opgelegd voor drie maanden, ingaande 27 januari 2020.

Tegen de drie opgelegde schorsingen is het beroep gericht.



3. STANDPUNTEN VAN PARTIJEN

[appellante]

109096

Voorop staat dat de werkgever in strijd met de cao mbo heeft gehandeld. Alleen daarom al kunnen de schorsingen geen stand houden. Tweemaal heeft de werkgever, in strijd met artikel 2.10 lid 1 cao mbo, verzuimd om de opvattingen van [appellante] mee te nemen bij de besluitvorming over de op te leggen ordemaatregel.

Meer inhoudelijk geldt dat de motivering van de schorsingen onvoldoende is. Niet duidelijk is waarom [appellante] geschorst zou moeten worden. Daarbij lijkt sprake te zijn van een sanctie. De werkgever had dan kunnen volstaan met een minder zware maatregel zoals een schriftelijke berisping. En als het al nodig was geweest om [appellante] weg te halen uit haar team, had men haar elders kunnen onderbrengen. Er is nooit gesproken over alternatieve invulling van haar functie.

109149

[Appellante] voert ten aanzien van de schorsing van 23 januari 2020 dezelfde inhoudelijke gronden aan als zij heeft gedaan bij de eerste twee schorsingen.

De werkgever

109096

De werkgever heeft bij de schorsing van 2 december 2019 conform de cao mbo gehandeld. In het gesprek van 2 december 2019 heeft hij [appellante] het besluit tot schorsing meegedeeld, nadat zij weigerde vrijwillig haar werkzaamheden tijdelijk neer te leggen. Dit is binnen de daarvoor geldende termijn van drie dagen schriftelijk aan haar bevestigd.

Vervolgens heeft de werkgever op 18 december 2019 met [appellante] gesproken en hij heeft op 23 december 2019 een voornemenbrief tot verlenging van de schorsing aan [appellante] gestuurd. [Appellante] kon aldus nog verweer voeren tegen de voorgenomen schorsing. Nadat dit niet is gebeurd, heeft de werkgever het verlengingsbesluit van 27 december 2019 aan [appellante] gestuurd.

[Appellante] onderschat de impact van haar boek. Een substantieel deel van het team acht verdere samenwerking met haar niet mogelijk; [appellante] is naïef geweest en mist organisatiesensitiviteit. Omdat voor [appellante] de enige optie een snelle terugkeer was, bleef voor de werkgever niets anders over dan haar te schorsen.

Inmiddels is de werkgever zich ook aan oriënteren op een disciplinaire maatregel, en de schorsing biedt hem de ruimte om dit goed voor te bereiden.



109149

De werkgever heeft een correct, integer besluit genomen, dat berust op een deugdelijke motivering met voldoende feitelijke grondslag.

[Appellante] betwist niet dat sprake is van een verstoorde verhouding met collega's. Zij heeft immers meegewerkt aan mediation om te werken aan verbetering van de relatie met diverse collega's. Er is binnen het team geen draagvlak meer voor samenwerking met [appellante].

[Appellante] heeft zich nooit verzet tegen invoering van nieuwe lesmethodes op de instelling, maar in haar boek doet zij anders voorkomen. Ook heeft zij allerlei collega's met andere namen, maar herkenbaar, opgevoerd in het boek. Deze mensen worden onder de naam die zij in het boek dragen op de instelling aangesproken.

Ook heeft [appellante] de publiciteit gezocht en de gevoelens van onrecht, onbehagen en onveiligheid bij veel medewerkers zijn hierdoor versterkt. Er is inmiddels veel tijd verstreken, maar dat komt met name omdat er eerst gepoogd is het conflict via mediation op te lossen, aldus de werkgever.

4. OVERWEGINGEN VAN DE COMMISSIE

De bevoegdheid en de ontvankelijkheid

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

109096 De schorsingen van 2 en 27 december 2019

Artikel 2.10 lid 1 cao mbo bepaalt dat het besluit tot schorsing als bedoeld in artikel 2.7 lid 1 de werknemer onverwijld doch uiterlijk binnen 3 dagen schriftelijk en aangetekend wordt bevestigd, onder vermelding van redenen. Voordat de werknemer wordt geschorst, wordt deze in de gelegenheid gesteld zijn opvattingen omtrent de voorgenomen schorsing kenbaar te maken. De opvattingen van de werknemer omtrent de schorsing worden opgenomen in de brief waarin de schorsing wordt bevestigd.

Voor de eerste schorsing geldt dat vaststaat dat de werkgever in een gesprek op 2 december 2019 [appellante] heeft meegedeeld dat zij geschorst was. [Appellante] heeft die dag per e-mail de werkgever meegedeeld dat zij haar opvattingen nog kenbaar wilde maken en de werkgever heeft hierop per e-mail geantwoord: "Dank voor je reactie, helder. Zoals aangegeven zal de formele maatregel binnen drie dagen aangeboden worden".



Vervolgens heeft de werkgever deze schriftelijke reactie van [appellante] niet afgewacht maar heeft hij, voordat deze binnenkwam, al aan [appellante] per e-mail zijn besluit meegedeeld.

De Commissie overweegt dat artikel 2.10 lid 1 cao mbo niet de plicht inhoudt om in geval van schorsing op grond van artikel 2.7 lid 1 cao mbo het besluit pas te nemen nadat de werknemer na een voorgenomen besluit verweer heeft gevoerd. Echter, in de omstandigheden van dit geval heeft de werkgever ruis doen ontstaan door op het aanbod van [appellante] verweer te voeren niet duidelijk afwijzend te reageren. Aldus kon bij [appellante] redelijkerwijs de indruk door de werkgever zijn gewekt dat hij met het bevestigen van de schorsing zou wachten totdat [appellante] haar visie hierop kenbaar had gemaakt, met daarbij de aantekening dat dit wachten niet langer dan drie dagen zou duren.

De gevolgen van de opgetreden ruis dienen naar het oordeel van de Commissie voor rekening van de werkgever te komen. Dit betekent dat de werkgever [appellante] heeft geschaad in haar belang om zich goed te kunnen verweren tegen een voorgenomen schorsing. Om deze reden is het beroep van [appellante] tegen de schorsing van 2 december 2019 gegrond.

Voor de tweede schorsing geldt dat de werkgever op 18 december 2019 [appellante] heeft meegedeeld dat haar schorsing zou worden verlengd. Dit is expliciet vermeld in de op twee na laatste zin van het verslag van het gesprek dat de werkgever met [appellante] had op 18 december. Vervolgens heeft de werkgever in strijd met artikel 2.10 lid 1 cao mbo nagelaten om binnen de hem gestelde termijn dit schriftelijk aan [appellante] te bevestigen. Hij heeft dit pas op 27 december 2019 gedaan. Daarmee is het beroep van [appellante] tegen deze schorsing ook gegrond. Dat de werkgever op 23 december 2019 een voornemen tot schorsing aan [appellante] kenbaar heeft gemaakt en op 27 december 2019 een definitief besluit tot schorsing maakt dit niet anders.

109149 De schorsing van 23 januari 2020

De schorsing van 23 januari 2020 is een schorsing op de voet van artikel 2.7 lid 2 cao mbo.

Inhoudelijk toetst de Commissie een schorsing als ordemaatregel, waarvan hier sprake is, terughoudend. Bij het bepalen van de gang van zaken binnen de instelling, dus ook bij het beoordelen of in het belang van de instelling een schorsing dringend vereist is, komt immers aan de werkgever een grote mate van vrijheid toe.

De formele vereisten waaraan een dergelijke schorsing moet voldoen zijn opgenomen in artikel 2.10 lid 2,3 en 4 cao mbo. Gesteld noch gebleken is dat de werkgever niet heeft voldaan aan de daaraan te stellen formele eisen zoals bepaald in artikel 2.10 cao mbo.

De werkgever heeft in het bestreden besluit wel nagelaten specifiek aan te geven welke grond voor schorsing van toepassing is, maar de Commissie gaat hieraan voorbij omdat uit de tekst en context van de beslissing niet anders kan blijken dan dat sprake is van schorsing op grond



van artikel 2.7 lid 2 onder e cao mbo, namelijk in overige gevallen waarin de werkgever van mening is dat schorsing in het belang van de instelling noodzakelijk is: voor ten hoogste 3 maanden, éénmaal te verlengen met ten hoogste 3 maanden. Bovendien heeft [appellante] ook geen twijfel over de aard van de schorsing opgeworpen.

Uit de stukken, en het ter zitting verhandelde, is gebleken dat de positie van [appellante] binnen de instelling door de publicatie van haar boek omstreden was geraakt.

Met name uit de door de werkgever opgestelde notitie van 23 januari 2020 rijst het beeld dat het vertrouwen van collega's in [appellante] geschaad was, dat zij zich niet veilig voelen bij [appellante] en dat dientengevolge draagvlak voor goed functioneren van [appellante] lijkt te ontbreken. In dat licht bezien is het begrijpelijk dat de werkgever heeft gemeend een time-out te laten plaatsvinden door schorsing van [appellante] zodat hij zich kon beraden op de ontstane situatie en eventuele verdere maatregelen.

Omdat de maand december met zijn kerstvakantie niet volledig benut kon worden voor het zoeken naar oplossingen is verlenging van de schorsing naar het oordeel van de Commissie ook begrijpelijk. Daarbij heeft de werkgever voortvarend gehandeld door onmiddellijk na de kerstvakantie mediation op te starten. De mediation was nog gaande toen de tweede schorsing afliep, zodat het alleszins begrijpelijk is dat de werkgever tot verlenging van de schorsing heeft besloten.

Het geheel overziend is de Commissie van oordeel dat de werkgever in redelijkheid heeft kunnen beslissen de schorsing van [appellante] voor ten hoogste drie maanden te verlengen met ingang van 27 januari 2020.

5. OORDEEL

Op grond van bovenstaande overwegingen verklaart de Commissie het beroep voor zover gericht tegen de schorsingsbesluiten van 2 en 27 december 2019 gegrond. Het beroep tegen het schorsingsbesluit van 23 januari 2020 verklaart de Commissie ongegrond.

Vastgesteld te Utrecht op 13 mei 2020 door mr. C.H. Kemp-Randewijk, voorzitter,
mr. drs. G.W. van der Brugge en drs. F.W.C. Coppelmans, leden, in aanwezigheid van
mr. J.A. Breunesse, secretaris.

mr. C.H. Kemp-Randewijk
voorzitter

mr. J.A. Breunesse
secretaris