



109482: Beroep tegen schorsing als ordemaatregel gegrond. De inhoud van een aan een collega gestuurd WhatsApp-bericht was geen reden om de werknemer te schorsen.

UITSPRAAK

in het geding tussen:

[appellante], wonende te [woonplaats], appellante
gemachtigde: de heer mr. J.W. van der Velden

en

[verweerder], gevestigd te [vestigingsplaats], verweerder, hierna te noemen de werkgever
gemachtigde: de heer mr. G.W. Brouwer

1. VERLOOP VAN DE PROCEDURE

Bij beroepschrift van 24 september 2020, ingekomen op 25 september 2020 en aangevuld op 18 oktober 2020, heeft [appellante] beroep ingesteld tegen de beslissing van de werkgever van 21 september 2020 om haar met onmiddellijke ingang een schorsing als ordemaatregel op te leggen tot en met 5 oktober 2020.

De werkgever heeft op 16 oktober 2020 een verweerschrift ingediend.

De hoorzitting ter behandeling van het beroep vond vanwege de maatregelen rond Covid-19 middels video-conferentie plaats op 26 oktober 2020.

[appellante] nam deel en werd bijgestaan door haar gemachtigde.

De werkgever werd vertegenwoordigd door [interim-directeur], bijgestaan door de gemachtigde.

2. DE FEITEN

[appellante], [geboortedatum] 1976, is sinds 1 augustus 2008 in dienst van [verweerder] in een vast dienstverband met een betrekkingsomvang van 0,6066 fte. [appellante] is werkzaam als docent.

Op de arbeidsverhouding is van toepassing de cao po.

In maart en april 2020 heeft [appellante] regelmatig (WhatsApp-)contact met een collega over hun werktijdfactor, omdat zij van mening zijn dat zij een hogere werktijdfactor zouden moeten hebben, en over het door de werkgever opgestelde concept werkverdelingsplan.

In een vergadering op 22 april 2020 meldt de adjunct-directeur aan het middenbouw-team dat veel leerkrachten al 'opgeplust' zijn en dat gelijkheid daarin belangrijk is. Naar aanleiding daarvan deelt [appellante] per e-mail van 22 april 2020 de adjunct-directeur mee dat zij en haar collega nog niet 'opgeplust' zijn en dat dat ongelijk is.

Per e-mail van 15 september 2020 deelt de werkgever aan de medewerkers mee dat de jaartaken voor het volgend schooljaar beschikbaar en te raadplegen zijn via de 'M-schijf'.



Op 16 september 2020 stuurt [appellante] aan haar collega een WhatsApp-bericht met de volgende inhoud:

“Hi [naam 1], ik zag op de M schijf dat je nog altijd 0,85 aan wtf hebt en ipv 34 uur nu 31,5 uur werkt, hetgeen uit zou moeten komen op een wtf van $31,5:40 = 0,7875$.

Je hebt dus 6,25 % meer aan wtf gekregen.

Eerder schreef/appte en vertelde je dat je er achter aan zou gaan en klaarblijkelijk heb je dat uiteindelijk goed voor elkaar gekregen na de zoomsessie van 22 april.

Gefeliciteerd!

Bij wie heb je dat geregeld?

[naam 2]/[naam 3] of bestuur?

Groetjes [appelante]”

Op 17 september 2020 in de middag overhandigt de werkgever [appellante] een brief, inhoudende een voorgenomen besluit tot schorsing. Als redenen voor de schorsing wordt genoemd:

- Het in gevaar brengen van de goede orde op en in de school.
- Het in diskrediet brengen van een collega-leraar door te twijfelen aan de integriteit van de betreffende leraar.
- Het in diskrediet brengen van de integriteit van de interim-directeur, de adjunct-directeur en het bestuur van de school.

Diezelfde dag deelt de werkgever in een gezamenlijke bijeenkomst aan het team mee dat hij [appellante] een voorgenomen besluit tot schorsing heeft overhandigd, dat die schorsing het gevolg is van een WhatsApp-bericht dat [appellante] de dag ervoor aan haar collega had gestuurd en laat die collega het betreffende bericht voorlezen aan het team.

In een e-mail van 17 september 2020 aan de werkgever stelt [appellante] dat in het voorgenomen besluit geen concrete feiten en omstandigheden zijn opgenomen en verzoekt de werkgever de redenen van de voorgenomen schorsing te concretiseren. In aanvulling daarop verzoekt [appellante] de werkgever in zijn (eventuele) communicatie richting ouders/collega's omtrent de afwezigheid van [appellante] te voorkomen dat hij de eer en goede naam van [appellante] aantast.

In een e-mail van 18 september 2020 deelt de werkgever aan [appellante] mee dat de hoofdreden om over te gaan tot het voorgenomen besluit tot schorsing is gelegen in het WhatsApp-bericht dat [appellante] op 16 september 2020 aan haar collega heeft gestuurd. Diezelfde dag stuurt [appellante] haar zienswijze aan de werkgever.

Per e-mail van 21 september 2020 deelt de werkgever [appellante] mee dat zij in ieder geval tot en met 5 oktober 2020 is geschorst omdat haar aanwezigheid op school de goede orde verstoort. Tegen dit besluit is het beroep gericht.

Op 5 oktober 2020 vindt een gesprek plaats tussen [appellante] en de werkgever, in bijzijn van hun gemachtigden. In dat gesprek deelt de werkgever onder andere mee de arbeidsovereenkomst met [appellante] te willen beëindigen. [appellante] verzoekt om heroverweging van dat besluit. Partijen komen overeen dat [appellante] tot en met 9 oktober 2020 betaald verlof krijgt.

In een teamvergadering op 6 oktober 2020 geeft de collega van [appellante] aan dat zij niets met de schorsing van [appellante] te maken heeft en dat zij alleen heeft aangegeven dat het niet prettig is dat mensen elkaars werktijdfactor en jaartaak bekijken.



In een e-mail van 6 oktober 2020 aan de werkgever spreken een aantal collega's hun steun aan [appellante] uit. Een van de ondertekenaars is de collega aan wie [appellante] het gewraakte WhatsApp-bericht heeft gestuurd.

Per brief van 8 oktober 2020 deelt de werkgever aan [appellante] mee dat de school bereid is van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst af te zien onder een aantal voorwaarden. Voorts geeft de werkgever aan dat als [appellante] instemt met de voorwaarden, zij met ingang van week 43 betaald verlof heeft tot 26 oktober 2020. [appellante] heeft daarmee ingestemd.

3. STANDPUNTEN VAN PARTIJEN

[appellante]

De werkgever heeft [appellante] een te korte termijn gegund om haar zienswijze te geven. De termijn had op grond van artikel 3.15 cao po drie weken moeten zijn. Verder is het besluit tot schorsing niet per aangetekende brief meegedeeld maar per e-mail. Bovendien is daarin niet de zienswijze van [appellante] opgenomen en heeft de werkgever [appellante] ook niet gewezen op de mogelijkheid om beroep in te stellen bij de Commissie. Daar komt bij dat de reden van de schorsing eerder aan het team is meegedeeld, dan aan [appellante]. Door de reden van de schorsing al mee te delen aan het team, heeft de werkgever geen ruimte gelaten voor haar zienswijze.

De werkgever heeft geen werkverdelingsplan ingevoerd en heeft geen beleid gemaakt ten aanzien van werktijdfactoren. Daardoor wordt [appellante] al sinds 1 juli 2012 onderbetaald. Daarnaast zijn er grote verschillen en ongelijkheden in de werktijdfactoren van collega's onderling. Daarover heeft [appellante] veelvuldig contact gehad met een collega, die ook een te lage werktijdfactor had. Nadat [appellante] bemerkte dat haar collega een hogere werktijdfactor had gekregen, heeft zij haar collega via WhatsApp daarmee gefeliciteerd en gevraagd hoe ze dat voor elkaar heeft gekregen. Niet meer en niet minder. [appellante] heeft niemand in diskrediet gebracht met haar berichtje. Van verstoring van de orde op de school (door de aanwezigheid van [appellante] op de school dan wel door haar appje aan haar collega) was ook geen sprake.

Er was geen belang aan de kant van de school dat een schorsing vereiste noch was er sprake van een dringend noodzakelijk belang. Ook de afwezigheid van [appellante] was niet noodzakelijk. De werkgever heeft geen zorgvuldige belangenafweging gemaakt. Bovendien is de schorsing disproportioneel. De maatregel staat in geen verhouding tot hetgeen [appellante] verweten wordt.

De werkgever heeft [appellante] van 5 tot 26 oktober 2020 betaald verlof verleend. Dat komt neer op een verlenging van de schorsing dan wel is een verkapte schorsing, aangezien [appellante] niet anders kon dan met de strenge voorwaarden van de werkgever instemmen.



De werkgever

De werkgever onderkent dat de besluitvorming aangaande de schorsing in procedureel opzicht niet geheel overeenkomstig de cao po is gebeurd.

Inhoudelijk merkt de werkgever op dat er sprake was van een onhoudbare situatie. De collega aan wie [appellante] het WhatsApp-bericht had gestuurd, heeft aan de werkgever meegedeeld dat [appellante] had geïnsinueerd dat zij een deal zou hebben gesloten met de directie over haar werktijdfactor. Daarmee heeft [appellante] gesuggereerd dat haar collega en het bestuur c.q. de directie niet integer hadden gehandeld.

Het WhatsApp-bericht van [appellante] heeft haar collega erg aangegrepen, zij voelde zich daardoor onveilig en vond het niet prettig in die sfeer te moeten werken.

De opmerking van [appellante] was de bekende druppel. De verstandhouding tussen [appellante] en de werkgever liet al langer te wensen over. Ook diverse andere collega's hebben laten weten zich ernstig te storen aan de wijze waarop [appellante] zich tijdens teamvergaderingen manifesteert en de wijze waarop zij collega's voor haar opvattingen probeert te winnen.

Vanwege het voorval had de werkgever het voornemen [appellante] te ontslaan. Het was de bedoeling [appellante] dit in het op 5 oktober 2020 geplande gesprek mee te delen. In afwachting daarvan heeft de werkgever besloten [appellante] te schorsen om verdere escalatie en sfeerbederf te voorkomen. De werkgever acht de genomen maatregel gerechtvaardigd en proportioneel.

Het gesprek op 5 oktober 2020 heeft ertoe geleid dat de werkgever niet langer het voornemen heeft om te komen tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst. De schorsing is op dat moment ook geëindigd.

4. OVERWEGINGEN VAN DE COMMISSIE

De bevoegdheid en de ontvankelijkheid

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

De schorsing als ordemaatregel

Een werkgever kan een werknemer op grond van artikel 3.11 lid 1 cao po schorsen indien dit gelet op het belang van de instelling dringend noodzakelijk is. De werkgever heeft aan de schorsing ten grondslag gelegd het WhatsApp-bericht dat [appellante] op 16 september 2020 aan haar collega heeft gestuurd. Daarmee zou [appellante] volgens de werkgever geïnsinueerd hebben dat haar collega een deal zou hebben gesloten met de werkgever en dat zij daarmee niet integer gehandeld zouden hebben.

De Commissie is van oordeel dat het besluit tot schorsing van [appellante] inhoudelijk geen stand kan houden en bovendien procedureel onzorgvuldig is geweest en licht dat als volgt toe. [appellante] heeft, hierin niet weersproken door de werkgever, verklaard dat zij regelmatig met haar collega contact had over hun werktijdfactor en dat zij beiden probeerden een hogere werktijdfactor te krijgen. In dat opzicht is het begrijpelijk dat [appellante], nadat zij zag dat haar collega een hogere werktijdfactor had gekregen, contact heeft opgenomen met haar



collega. De Commissie leest in het WhatsApp-bericht zelf geen beschuldiging van niet-integer gedrag van de collega en/of de werkgever en uit de door [appellante] geschetste omstandigheden blijkt eens te meer dat het slechts gaat om een belangstellend bericht. Bovendien valt uit het verslag van de teamvergadering van 6 oktober 2020 op te maken dat de betreffende collega het WhatsApp-bericht ook niet heeft opgevat op de manier zoals de werkgever suggereert. De collega heeft in de teamvergadering over de kwestie meegedeeld dat zij bij de werkgever enkel heeft aangegeven dat zij het niet prettig vindt als mensen elkaars jaartaak en werktijdfactor bekijken.

Mede gelet op de context zoals [appellante] die (onder andere) in haar zienswijze tegen het voorgenomen besluit kenbaar heeft gemaakt, oordeelt de Commissie dat de inhoud van het gewraakte WhatsApp-bericht niet de lading heeft en ook niet redelijkerwijze kan hebben die de werkgever daaraan heeft gegeven.

Daar komt bij dat de werkgever ook niet aannemelijk heeft gemaakt dat de aanwezigheid van [appellante] op de instelling de goede orde zou verstoren, zodat ook op deze grond niet in valt te zien waarom [appellante] geschorst zou moeten worden.

Gelet op voorgaande oordeelt de Commissie dat de schorsing niet dringend noodzakelijk noch in het belang van de instelling was. Het beroep van [appellante] is dan ook gegrond.

De Commissie voegt daaraan toe dat de werkgever ook ten aanzien van de procedurele aspecten van de schorsing niet zorgvuldig gehandeld heeft. Alvorens een besluit tot schorsing wordt opgelegd moet de werknemer in de gelegenheid worden gesteld zijn zienswijze te geven. Met de zienswijze kan de werknemer zijn of haar visie op het voorgenomen besluit kenbaar maken en daarmee (mogelijk) invloed uitoefenen op de besluitvorming. Dat betekent dat de werkgever, voordat de werknemer zijn zienswijze kenbaar heeft gemaakt, uiterst terughoudend moet zijn in zijn communicatie naar derden over zijn voorgenomen besluit. Doordat de werkgever nog voordat hoor en wederhoor had plaatsgevonden het team heeft geïnformeerd over de voorgenomen schorsing, daarbij ook de reden van dat voornemen heeft meegedeeld en de betreffende collega het WhatsApp-bericht heeft laten voorlezen, heeft de werkgever geen terughoudendheid betracht en heeft hij de indruk gewekt dat de zienswijze van [appellante] geen invloed (meer) zou hebben op de uiteindelijke besluitvorming. Naar het oordeel van de Commissie bestond geen noodzaak voor de werkgever om de reden van de voorgenomen schorsing aan de collega's mee te delen. Dat de werkgever de daadwerkelijke reden van de schorsing nog eerder aan de collega's dan aan [appellante] had meegedeeld acht de Commissie eveneens kwalijk. De cao po schrijft verder voor dat de werkgever de zienswijze van de werknemer omtrent de schorsing in het definitief besluit moet opnemen. Dit impliceert dat een werkgever duidelijk dient te maken dat de zienswijze van de werknemer meegenomen en gewogen is. De werkgever heeft nagelaten te motiveren waarom de schorsing, ondanks de verklaring van [appellante] over het WhatsApp-bericht, opgelegd werd.

Dit alles maakt dat de schorsing ook op procedurele gronden geen stand kan houden.



Ten overvloede merkt de Commissie nog op dat het beroep van [appellante] tegen een (vermeend) besluit tot (verlenging van de) schorsing na 5 oktober 2020 buiten de reikwijdte van onderhavige procedure valt. Indien [appellante] van mening is dat er sprake is van een schorsingsbesluit en niet van een gemaakte afspraak over betaald verlof, kan [appellante], zoals de Commissie reeds ter zitting heeft meegedeeld, daartegen apart beroep instellen, zodat de Commissie dan op basis van onderbouwde stellingen van beide partijen daarover alsnog kan oordelen.

5. OORDEEL

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

Vastgesteld te Utrecht op 12 november 2020 door mr. L.C.J. Sprengers, voorzitter, mr. M.J. van Dasselaar en mr. D. Vergunst, leden, in aanwezigheid van mr. L. Verhoeven, secretaris.

mr. L.C.J. Sprengers
voorzitter

mr. L. Verhoeven
secretaris