



109616 Verzoek voorlopige voorziening tot opheffing van de schorsing afgewezen. De schorsing eindigt op korte termijn en er ligt een voornemen tot een nieuwe schorsing.

UITSpraak IN VOORLOPIGE VOORZIENING

in het geding tussen:

[verzoekster], wonende te [woonplaats], verzoekster
gemachtigde: de heer mr. J.L. Aarts

en

[verweerder], gevestigd te [vestigingsplaats], verweerder, hierna te noemen de werkgever
gemachtigde: mevrouw mr. A. Yandere

1. VERLOOP VAN DE PROCEDURE

Bij beroepschrift, ingekomen op 11 december 2020 heeft [verzoekster] beroep ingesteld tegen de beslissing van de werkgever van 30 november 2020 om haar uit haar functie te ontheffen (zaaknummer 109615).

[verzoekster] heeft per brief van 11 december 2020 de Voorzitter van de Commissie van beroep funderend onderwijs (de Commissie) verzocht een voorlopige voorziening te treffen, inhoudende opheffing van de schorsing tot het moment dat in de hoofdzaak over haar beroep uitspraak is gedaan.

De werkgever heeft een verweerschrift ingediend, ingekomen op 21 december 2020.

De mondelinge behandeling van het verzoek vond digitaal plaats op 6 januari 2021.

[verzoekster] was hierbij in persoon aanwezig, bijgestaan door haar gemachtigde.

De werkgever werd ter zitting vertegenwoordigd door [bestuurder ad interim], bijgestaan door de gemachtigde.

[verzoekster] heeft een pleitnotitie overgelegd.

2. DE FEITEN

[verzoekster] is als teamleider Zorg werkzaam bij het onder de werkgever vallende [school] in een vast dienstverband met een volledige betrekkingssomvang. [verzoekster] is tevens lid van de medezeggenschapsraad.

Op de arbeidsverhouding is van toepassing de cao vo.

De werkgever heeft zorgen over het functioneren van het zorgteam op [school]. Zij heeft daarom [bureau] ingeschakeld met het verzoek hiernaar een onderzoek te doen. Het bureau heeft op 19 november 2020 zijn bevindingen en aanbevelingen middels een rapport kenbaar gemaakt aan de werkgever. Op 25 november 2020 is het rapport besproken met het zorgteam. [verzoekster] heeft hierop dezelfde dag een schriftelijke reactie op het rapport aan de werkgever verstrekt.



Op 30 november 2020 heeft [verzoekster] een gesprek gevoerd met [directeur ad interim] van de school, en de bestuurder ad interim. In dit gesprek heeft de bestuurder [verzoekster] aangegeven dat hij, vanwege de signalen die hij van de onderzoeker van het bureau heeft gekregen met betrekking tot de onderlinge samenwerking in het zorgteam en vanwege zijn eigen observaties, besloten heeft dat [verzoekster] uit haar functie wordt ontheven. Dit heeft de werkgever per e-mail van 30 november 2020 aan het personeel van de school meegedeeld en dit is vervolgens bij e-mail van 2 december 2020 door de werkgever aan [verzoekster] bevestigd.

Tegen de ontheffing uit de functie heeft [verzoekster] op 11 december 2020 beroep bij de Commissie ingesteld en zij heeft de Voorzitter van de Commissie verzocht een voorlopige voorziening te treffen.

Bij brief van 17 december 2020 heeft de werkgever [verzoekster] meegedeeld voornemens te zijn haar te schorsen voor een periode van drie maanden. Zij is daarbij door de werkgever in de gelegenheid gesteld om binnen drie weken tegen dit voornemen verweer in te dienen.

3. STANDPUNTEN VAN PARTIJEN

[verzoekster] stelt dat de schorsing ten onrechte aan haar is opgelegd.

Zij voert aan dat deze schorsing geen stand zal kunnen houden omdat zij niet in de gelegenheid is gesteld om vooraf haar zienswijze op de schorsing kenbaar te kunnen maken. Daarbij is de schorsing diffamerend omdat [verzoekster], zonder nadere motivering, ervan wordt beschuldigd dat zij een belemmerende factor zou vormen bij het functioneren van het zorgteam. Verder leidt de schorsing tot een grote inbreuk op de rechtspositie van [verzoekster] omdat de werkgever niet heeft aangegeven hoe lang de schorsing zal duren en omdat zij niet heeft aangegeven wat de bedoeling van de schorsing is. [verzoekster] dreigt aldus in een onomkeerbare situatie te geraken.

De werkgever stelt dat er geen reden is het verzoek om het treffen van een voorlopige voorziening toe te wijzen.

Voorop staat dat [verzoekster] niet geschorst is, zodat het beroep bij de Commissie niet-ontvankelijk verklaard zal worden. Voor zover er wel sprake is van een schorsing, mag deze als ingetrokken worden beschouwd. Op 17 december 2020 heeft de werkgever een voornemen tot schorsing aan [verzoekster] gezonden en zij heeft drie weken om op dit voornemen te reageren.

Als al sprake is van een schorsing, heeft [verzoekster] haar zienswijze wel degelijk kenbaar kunnen maken op de voorgenomen schorsing, omdat zij heeft kunnen reageren op het onderzoeksrapport. Dat heeft zij ook gedaan.

Het was bovendien wel duidelijk voor [verzoekster] hoe lang een en ander zou duren omdat op 30 november 2020 afgesproken was dat op 16 december 2020 een gesprek zou plaatsvinden met de werkgever om over mogelijke oplossingen te praten.



4. OVERWEGINGEN VAN DE VOORZITTER

De bevoegdheid en de ontvankelijkheid

Op grond van artikel 17 van het beroepsreglement van de Commissie kan de Voorzitter van de Commissie in een aanhangig beroep een voorlopige voorziening treffen in afwachting van de uitspraak in de hoofdzaak indien het belang van een partij een onverwijlde voorziening vordert. [verzoekster] heeft bij de Commissie beroep ingesteld. Aldus is de Voorzitter bevoegd kennis te nemen van het verzoek om een voorlopige voorziening en is [verzoekster] ontvankelijk in haar verzoek.

Het verzoek om een voorlopige voorziening

De door [verzoekster] verzochte voorlopige voorziening is naar het oordeel van de Voorzitter in beginsel slechts dan voor toewijzing vatbaar, indien [verzoekster] een spoedeisend belang heeft, indien met voldoende mate van waarschijnlijkheid kan worden aangenomen dat de Commissie het beroep van [verzoekster] in de hoofdzaak gegrond zal verklaren, en indien, na afweging van de belangen van werkgever en werknemer, een voorziening bij voorraad geïndiceerd is. Dienaangaande overweegt de Voorzitter als volgt.

[verzoekster] is met ingang van 30 november 2020 niet meer toegelaten tot de werkzaamheden. De uitspraak van de Commissie in de hoofdzaak zal niet op korte termijn plaatshebben. Daarom heeft [verzoekster] voldoende spoedeisend belang.

In het gesprek op 30 november 2020 heeft de werkgever [verzoekster] meegedeeld dat zij besloten heeft om [verzoekster] uit haar functie van teamleider Zorg te ontheffen. Dit heeft de werkgever voorts op dezelfde datum per e-mail aan de medewerkers van de school meegedeeld. Ontheffing uit de werkzaamheden, zonder dat daarvoor andere werkzaamheden in de plaats komen en zonder dat de werknemer daarmee heeft ingestemd, kan naar het oordeel van de Voorzitter niet anders worden gekwalificeerd dan als een schorsing uit de werkzaamheden.

Dat deze schorsing als ingetrokken mag worden beschouwd, komt niet overeen met de feitelijke situatie. Uit de stukken en het ter zitting verhandelde is gebleken dat [verzoekster], totdat de op 17 december 2020 voorgenomen schorsing geëffectueerd wordt, niet wordt toegelaten tot haar werkzaamheden. Aldus duurt de schorsing nog voort.

Niet duidelijk is wat de aard van deze schorsing is. Wat daar van zij, artikel 10.7 lid 1 cao vo (betreffende schorsing voor ten hoogste vier weken) en artikel 10.9 lid 1 cao vo (betreffende de overige in artikel 10.7 cao vo genoemde schorsingen) vereisen dat de werknemer voorafgaand aan de schorsing in de gelegenheid wordt gesteld zijn/haar opvattingen over de voorgenomen schorsing kenbaar te maken. De werkgever heeft dit nagelaten. Dat [verzoekster] haar zienswijze op het rapport heeft kenbaar gemaakt kan, in tegenstelling tot wat de werkgever meent, redelijkerwijs niet worden gezien als een verweer tegen een voorgenomen schorsing. Aldus is [verzoekster] geschaad in haar door de cao vo beschermde belang zich adequaat te kunnen verweren tegen een voorgenomen besluit van de werkgever. Volgens vaste jurisprudentie van de Commissie is dit procedurele gebrek van dien aard, dat zij het beroep tegen de schorsing reeds daarom gegrond zal verklaren.



De Voorzitter merkt op dat het in de voorliggende situatie op de weg van de werkgever had gelegen om gelijktijdig een voornemen tot schorsing voor drie maanden (artikel 10.7 lid 2 cao vo) aan [verzoekster] kenbaar te maken en [verzoekster] te schorsen bij wijze van ordemaatregel voor vier weken (artikel 10.7 lid 1 cao vo). Daarbij had [verzoekster] in de gelegenheid gesteld moeten worden om haar opvattingen over de schorsing voor maximaal vier weken kenbaar te maken.

Over de vraag of het treffen van de voorziening zoals [verzoekster] deze verzocht heeft, geïndiceerd is, overweegt de Voorzitter dat de periode van drie weken verweertermijn, die gestart is op 17 december 2020, eindigt op 7 januari 2021.

Daarmee komt met een aan zekerheid grenzende waarschijnlijkheid een einde aan de schorsing waartegen [verzoekster] beroep heeft ingesteld, om opgevolgd te worden door een nieuwe schorsing voor drie maanden, of, als dat niet het geval is, zal dit leiden tot terugkeer van [verzoekster] op de werkplek. Onder deze omstandigheden ziet de Voorzitter geen aanleiding het verzoek om het treffen van een voorlopige voorziening toe te wijzen.

5. OORDEEL

Op grond van bovenstaande overwegingen wijst de Voorzitter het verzoek tot het treffen van een voorlopige voorziening af.

Vastgesteld te Utrecht op 8 januari 2021 door mr. C.H. Kemp-Randewijk, voorzitter, in aanwezigheid van mr. J.A. Breunese, secretaris.

mr. C.H. Kemp-Randewijk
voorzitter

mr. J.A. Breunese
secretaris