

103157

SAMENVATTING

Beroep tegen disciplinaire schorsing BVE

Het staat voor de Commissie onvoldoende vast dat de werkgever de werknemer voorafgaand aan het nemen van de beslissing om hem te schorsen van de gronden van die beslissing op de hoogte heeft gebracht. Dat de werknemer mondeling op de hoogte is gebracht van de redenen om hem te schorsen, is niet aannemelijk nu de werkgever ook ter zitting in gebreke is gebleven deze redenen concreet te noemen. Zonder nadere motivering, die de werkgever niet heeft gegeven, kan hetgeen ter zitting naar voren is gebracht overigens ook niet als plichtsverzuim worden aangemerkt. Omdat door de werkgever niet nader is geconcretiseerd waarom de werknemer was geschorst, is het ingestelde beroep tegen de beslissing om de schorsing te verlengen gegrond. De vraag of het verlengen van een disciplinaire schorsing in overeenstemming is met de CAO-BVE, kan derhalve buiten behandeling blijven.

Beroep gegrond.

103157

UITSPRAAK

in het geding tussen:

A, wonende te B, verzoeker, hierna te noemen A
gemachtigde: mr. F.F. van Norel

en

het College van bestuur van C, gevestigd te D, verweerder, hierna te noemen de werkgever

1. VERLOOP VAN DE PROCEDURE

Bij beroepschrift met bijlagen van 21-02-2006, ingekomen op 22-02-2006, heeft A beroep ingesteld tegen de beslissing van de werkgever d.d. 14-02-2006 om een hem op 02-02-2006 opgelegde schorsing te verlengen tot en met 03-03-2006.

De werkgever heeft een verweerschrift met bijlagen ingediend, ingekomen op 20-03-2006.

De mondelinge behandeling vond plaats op 18-05-2006.

A verscheen in persoon, bijgestaan door zijn gemachtigde

De werkgever werd vertegenwoordigd door H, directielid, en E, hoofd personeelszaken.

De inhoud van voornoemde stukken geldt als hier herhaald en ingelast.

2. DE FEITEN

De Commissie gaat op grond van de stukken en hetgeen ter zitting naar voren is gebracht uit van de volgende, als gesteld en niet of onvoldoende weersproken en door de Commissie in deze procedure relevant geachte, tussen partijen vaststaande feiten.

A is gedurende 25 jaar in een vast dienstverband als docent werkzaam bij (de rechtsvoorgangers van) C. Op de arbeidsverhouding is van toepassing de CAO-BVE.

Bij schrijven van 02-02-2006 heeft de werkgever A onder verwijzing naar een gesprek van diezelfde dag geschorst voor de duur van (vooralsnog) 14 dagen. Op 14-02-2006 heeft de werkgever A meegedeeld dat de schorsing verlengd wordt tot en met 03-03-2006. In een schrijven van 16-02-2006

aan de gemachtigde van A deelde de werkgever mee dat de schorsing was opgelegd vanwege plichtsverzuim en dat de verlenging plaatsvond opdat de werkgever zich voldoende kon beraden op te nemen vervolgstappen. Sinds 02-02-2006 heeft de werkgever A niet toegelaten tot het verrichten van zijn werkzaamheden. Het beroep is gericht tegen de beslissing van de werkgever van 14-02-2006.

3. STANDPUNTEN VAN PARTIJEN

A stelt dat hij niet weet waarom hij is geschorst. Eerst ter zitting is hem duidelijk geworden dat de gang van zaken rond zijn 25-jarig jubileum op de school de directe aanleiding voor de schorsing is geweest. Het diner, dat voor dat jubileum traditioneel wordt aangeboden, zou worden bereid door een klas, waarmee hij regelmatig problemen heeft. A heeft aangegeven dat hij dat liever anders geregeld zag. Het resultaat was dat het diner niet doorging en dat A alle veertig genodigden heeft moeten afbellen. Voorts wijst A er op dat de werkgever de voor het opleggen van een disciplinaire maatregel in artikel H-45 e.v. CAO-BVE opgenomen voorschriften niet heeft nageleefd. Met name heeft de werkgever hem niet in de gelegenheid gesteld verweer te voeren tegen de opgelegde schorsing. Tot slot betwist A dat hij zich aan plichtsverzuim schuldig heeft gemaakt.

De werkgever stelt dat de schorsing het resultaat is van vijf jaar dossiervorming. In die vijf jaar heeft zich een veelheid aan incidenten met leerlingen, ouders en collega's voorgedaan. Bij het voorval met betrekking tot het 25-jarig jubileum van A was voor de werkgever de maat vol. Hij heeft het handelen van A aangemerkt als plichtsverzuim en hem daarom geschorst. Dat A de reden van de schorsing niet kent, acht de werkgever ongeloofwaardig. In dat geval zou A immers ongetwijfeld gebruik hebben gemaakt van de mogelijkheid om verweer te voeren tegen het opleggen van de schorsing. Zowel tijdens het gesprek, voorafgaand aan het opleggen van de schorsing van 02-02-2006 als in de brief waarin die schorsing wordt bevestigd als in de brief van 14-02-2006 over de verlenging van de schorsing is A gewezen op de mogelijkheid verweer te voeren. Momenteel bereidt de werkgever een ontslagprocedure voor. In afwachting van het ontslag verricht A geen werkzaamheden.

4. OVERWEGINGEN VAN DE COMMISSIE

De bevoegdheid en de ontvankelijkheid

Aangezien de instelling is aangesloten bij deze Commissie en het beroep is gericht tegen één van de beslissingen, genoemd in artikel 4.1.5 van de Wet educatie en beroepsonderwijs (WEB) 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

Artikel H-43 CAO-BVE noemt schorsing als een van de ter zake van plichtsverzuim mogelijk op te leggen disciplinaire maatregelen. Van plichtsverzuim is sprake indien de werknemer voor hem geldende voorschriften overtreedt, voor hem geldende verplichtingen niet nakomt alsmede doet of nalaat hetgeen bij een goede uitoefening van zijn functie behoort na te laten of te doen (artikel H-44 CAO-BVE). Alvorens de beslissing tot schorsen te nemen stelt de werkgever de werknemer in de gelegenheid zich, nadat de werkgever hem schriftelijk van de gronden van de voorgenomen beslissing op de hoogte heeft gebracht, te verweren.

Het staat voor de Commissie onvoldoende vast dat de werkgever A voorafgaand aan het nemen van de beslissing om hem te schorsen van de gronden van die voorgenomen beslissing op de hoogte heeft gebracht. Dat A op 02-02-2006 mondeling op de hoogte is gebracht van de redenen om hem te schorsen, acht de Commissie niet aannemelijk nu de werkgever ook ter zitting in gebreke is gebleven deze redenen concreet te noemen. De verwijzing achteraf, namelijk ter zitting van de Commissie, naar een dossier van vijf jaar zonder op de inhoud daarvan in te gaan, is onvoldoende om een ingrijpende beslissing als het opleggen van een disciplinaire schorsing te rechtvaardigen. Zonder nadere motivering, die de werkgever niet heeft gegeven, kan hetgeen naar voren is gebracht over het voorval rond het 25-jarig schooljubileum van A naar het oordeel van de Commissie overigens ook niet als plichtsverzuim worden aangemerkt. Omdat ook tussen 02-02-2006 en 14-02-2006, de datum waarop

de bestreden beslissing om de schorsing te verlengen aan A werd meegedeeld, door de werkgever niet nader is geconcretiseerd waarom A was geschorst, is het ingestelde beroep tegen de beslissing van 14-02-2006 gegrond. De vraag of het verlengen van een disciplinaire schorsing in overeenstemming is met de CAO-BVE, kan derhalve buiten behandeling blijven.

5. OORDEEL

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

Aldus gedaan te Utrecht op 27 juni 2006 door mr. W.H.B. den Hartog Jager, voorzitter, drs. J.A.M. van Agt, mr. C.H. Kemp-Randewijk, mr. T.M.J. Smits en mr. drs. W.G.A.M. Veugelers, leden, in aanwezigheid van mr. M. Smulders, secretaris.

mr. W.H.B. den Hartog Jager
voorzitter

mr. M. Smulders
secretaris