



## SAMENVATTING

De werknemer is geschorst omdat de werkgever onderzoek wilde verrichten naar het door de werknemer onbevoegd verrichten van werkzaamheden waarvan hij inmiddels was ontheven. De werkgever heeft de procedurele voorschriften van de cao po voldoende nageleefd. Toen de werkgever ermee bekend werd dat de werknemer onbevoegd werkzaamheden had verricht, zag hij zich geconfronteerd met een bijzondere situatie waarvan begrijpelijk is dat deze nader onderzoek en beraad vergde. Dat de aanwezigheid van de werknemer op de werkplek daarbij ongewenst was, is niet onredelijk. Voldoende grondslag voor de schorsing aanwezig. Beroep ongegrond.

106170

## UITSPRAAK

in het geding tussen:

A, wonende te B, appellant, hierna te noemen A  
gemachtigde: mevrouw mr. L. van de Vrugt

en

het College van Bestuur van C, gevestigd te D, verweerder, hierna te noemen de werkgever  
gemachtigde: de heer mr. A.L.W.G. Houtakkers

### 1. VERLOOP VAN DE PROCEDURE

Bij beroepschrift met bijlagen van 6 maart 2014, diezelfde dag ingekomen, heeft A beroep ingesteld tegen de beslissing van de werkgever van 24 januari 2014 om hem op grond van artikel 3.14 lid 1 cao po bij wijze van ordemaatregel te schorsen voor de duur van vier weken.

De werkgever heeft een verweerschrift met bijlagen ingediend, ingekomen op 26 maart 2014.

De mondelinge behandeling van het beroep vond plaats op 14 april 2014 te Utrecht.

A verscheen vergezeld van zijn echtgenote in persoon en werd bijgestaan door zijn gemachtigde.

De werkgever werd vertegenwoordigd door E, voorzitter College van Bestuur, F, hoofd domein Personeel, daartoe bijgestaan door de gemachtigde.

A heeft een pleitnotitie overgelegd.

### 2. DE FEITEN

A, geboren 3 februari 1953, is sinds 1977 in dienst bij (rechtsvoorgangers van) C. Hij is werkzaam als administratief medewerker in een vast dienstverband met een volledige betrekkingssomvang. Op de arbeidsverhouding is van toepassing de cao po.

Tot maart 2013 omvatte het takenpakket van A onder meer coördinatiewerkzaamheden ten behoeve van de vervangersdienst van de werkgever. Naar aanleiding van gerezen problemen heeft de werkgever in maart 2013 besloten deze werkzaamheden uit het takenpakket van A te halen. Deze beslissing is mondeling aan A meegedeeld en is niet op schrift gesteld.



Op 17 januari 2014 ontving de werkgever van een hypotheekverstrekker een werkgeversverklaring retour, omdat het document onvolledig was ingevuld. De verklaring was gedateerd 25 november 2013 en bleek ten behoeve van een (ex-)vervanger te zijn ingevuld en ondertekend door A.

De werkgever heeft hierover op 20 januari 2014 met A gesproken, waarbij de werkgever hem heeft meegedeeld dat hij nader onderzoek wilde verrichten naar het functioneren van A en dat hij daarom voornemens was hem te schorsen bij wijze van ordemaatregel. De werkgever heeft dit voornemen diezelfde dag schriftelijk bevestigd en heeft A daarbij een termijn van één dag gegeven voor het indienen van een zienswijze. Tevens is A de toegang tot de gebouwen en terreinen van de werkgever ontzegd, is zijn werkaccount geblokkeerd en is hem verboden contact te hebben met medewerkers van de Stichting en met bij de kwestie betrokken personen.

Bij brief van 21 januari 2014 heeft A zich tegen het voornemen tot schorsing verweerd. Diezelfde dag heeft de werkgever A meegedeeld dat hij in zijn brief van 20 januari 2014 abusievelijk een foutieve verweertermijn had opgenomen en dat A alsnog de gelegenheid kreeg tot 10 februari 2014 (aanvullend) verweer te voeren. Op 22 januari 2014 heeft A de werkgever per e-mail te kennen gegeven dat zijn zienswijze ongewijzigd bleef.

Tijdens een gesprek op 24 januari 2014 heeft de werkgever A meegedeeld hem op grond van artikel 3.14 lid 1 cao po bij wijze van ordemaatregel voor de duur van vier weken te schorsen. De schriftelijke bevestiging van de schorsing is A ter plekke overhandigd. Tegen deze beslissing is het beroep gericht.

### 3. STANDPUNTEN VAN PARTIJEN

#### Standpunt A

A stelt dat hij zich onder druk gezet voelt, omdat hij zijn zienswijze reeds de dag na het schorsingsvoornemen, dat net zoals de definitieve beslissing niet aangetekend is verstuurd, moest indienen. Toen de werkgever berichtte dat er een verkeerde verweertermijn was gehanteerd, had A zijn zienswijze al ingediend. Desgevraagd door de Commissie verklaart A dat hij niet weet wat hij verder nog had kunnen aanvoeren anders dan hetgeen hij in de brief van 21 januari 2014 naar voren had gebracht, indien hij van begin af aan meer tijd zou hebben gekregen om te reageren op het schorsingsvoornemen.

Hoewel de werkgever (de redenen voor) het beëindigen van de werkzaamheden voor de vervangersdienst nooit op schrift heeft gesteld, was A ermee bekend dat hij deze werkzaamheden niet meer mocht verrichten. Mede gelet op zijn gezondheidssituatie kon hij daarmee leven.

Dat A de gewraakte werkgeversverklaring heeft opgemaakt is onhandig te noemen. De opgelegde schorsing staat daartoe echter in geen verhouding. Er is geen dringende noodzaak tot schorsing. Evenmin is A gewaarschuwd dat het nogmaals verrichten van werkzaamheden voor de vervangersdienst tot schorsing zou kunnen leiden. A voelt zich twee keer gestraft voor hetzelfde: de eerste keer toen hij van zijn werkzaamheden voor de vervangersdienst werd afgehaald, en nu met de schorsing opnieuw.

Daarbij komt dat A in de ruim 36 jaar dat hij voor de werkgever werkt, nooit een onvoldoende beoordeling heeft gekregen. Zijn personeelsdossier is leeg en bevat geen verslagen van functionerings- en beoordelingsgesprekken, aldus A.

#### Standpunt werkgever

De werkgever voert allereerst aan dat het beroep niet-ontvankelijk is. Het beroep is namelijk ingesteld nadat de schorsing al was geëindigd. A heeft zodoende geen belang meer bij behandeling van het beroep.

De werkgever heeft, nadat bleek dat de gestelde termijn voor het indienen van verweer te kort was, A in gelegenheid gesteld aanvullend verweer te voeren. A heeft zelf van die mogelijkheid afgezien. De stelling van A dat hij zich onder druk gezet voelt, snijdt daarom geen hout.



De beslissing om A geen werkzaamheden meer te laten verrichten voor de vervangersdienst is genomen omdat A toezeggingen deed aan vervangers en voor hen zaken regelde waartoe hij niet bevoegd was. De werkgever heeft A toen een tweede kans willen bieden door hem een andere taak te geven en heeft verder geen onderzoek verricht. Op 25 november 2013 bleek dat A toch nog een werkgeversverklaring heeft verstrekt aan een vervanger die op dat moment al anderhalf jaar niet meer werkzaam was voor C. Daarop is A geschorst, teneinde onderzoek te doen naar zijn verdere functioneren. Dat in maart 2013 geen onderzoek is verricht, wil niet zeggen dat het boek wat dat betreft gesloten was, zeker niet toen er nadien nieuwe feiten en omstandigheden aan het licht kwamen, aldus de werkgever.

#### 4. OVERWEGINGEN VAN DE COMMISSIE

##### **De bevoegdheid en de ontvankelijkheid**

De instelling is aangesloten bij deze Commissie, zodat de Commissie bevoegd is van het beroep kennis te nemen.

Ten aanzien van hetgeen de werkgever heeft aangevoerd omtrent de ontvankelijkheid van het beroep, overweegt de Commissie dat het belang van A te weten of de schorsing al dan niet terecht is opgelegd voldoende belang oplevert voor (verdere) behandeling van het beroep. De Commissie slaat daarbij acht op het diffamerende karakter van de maatregel en op de uit artikel 3.16 lid 4 cao po voortvloeiende mogelijkheid van rehabilitatie bij een onterechte schorsing. Aangezien voorts het beroep is gericht tegen één van de beslissingen, genoemd in artikel 60 Wet op het primair onderwijs en in artikel 12.1 cao po, en binnen de daartoe geldende termijn is ingesteld, is het beroep ontvankelijk.

##### **De schorsing**

De beoordeling van de noodzaak tot het treffen van een schorsing als hier aan de orde behoort in beginsel tot de vrije beleids- en beslisruimte van de werkgever. Dientengevolge wordt een dergelijke beslissing marginaal getoetst door de Commissie, hetgeen inhoudt dat de Commissie beoordeelt of de werkgever in redelijkheid tot zijn beslissing heeft kunnen komen en of hij daarbij de procedurele voorschriften van de cao po in acht heeft genomen.

Ten aanzien van de voorgeschreven formaliteiten stelt de Commissie vast dat de werkgever het aanvankelijk hanteren van een onjuiste verweertermijn heeft hersteld door A in de gelegenheid te stellen alsnog (aanvullend) verweer te voeren binnen de in de cao po genoemde termijn. A heeft van deze mogelijkheid geen gebruik gemaakt. Niet gebleken is dat

A door deze gang van zaken in zijn verweermogelijkheden is geschaad.

Dat de werkgever zowel het voornemen als de definitieve beslissing niet aangetekend heeft verstuurd, is strikt genomen niet in overeenstemming met de cao po. De Commissie verbindt daaraan echter geen gevolgen, aangezien A heeft erkend dat hij de betreffende brieven op 20 respectievelijk 24 januari 2014 persoonlijk in ontvangst heeft genomen. Er bestaat derhalve geen discussie over de vraag of deze brieven A al dan niet (tijdig) hebben bereikt.

Voorts is de definitieve schorsingsbeslissing binnen drie dagen na de ontvangst van de zienswijze genomen, hetgeen in overeenstemming is met artikel 3.14 lid 2 cao po.

Op grond van het voorgaande is de Commissie van oordeel dat de werkgever de procedurele voorschriften van de cao po voldoende heeft nageleefd.

Wat betreft de grondslag van de schorsing overweegt de Commissie als volgt. In het algemeen kan de werkgever de bevoegdheid niet worden ontzegd om een werknemer vrij te stellen van



werkzaamheden indien hij onderzoek wenst te doen naar mogelijk onregelmatig handelen van die werknemer. Toen de werkgever ermee bekend werd dat A onbevoegd werkzaamheden had verricht ten behoeve van de vervangingsdienst, zag hij zich geconfronteerd met een bijzondere situatie waarvan begrijpelijk is dat deze nader onderzoek en beraad vergde.

Dat de werkgever de aanwezigheid van A op de werkplek gedurende het onderzoek ongewenst vond, acht de Commissie niet onredelijk. Gelet daarop was het opleggen van de schorsing dan ook gerechtvaardigd. De Commissie tekent daarbij wel aan dat, voor zover het onderzoek door de werkgever ziet op de periode voor maart 2013, dit de schorsing niet (mede) kan dragen. Immers, aangezien de werkgever er destijds bewust voor heeft gekozen geen nader onderzoek te verrichten, valt niet in te zien waarom redelijkerwijs het alsnog onderzoeken van voorvallen in die periode gepaard zou moeten gaan met een schorsing van A. Gebleken is evenwel dat het onderzoek door de werkgever niet alleen de periode voor maart 2013 bestrijkt, maar ook ziet op de periode nadat A van zijn werkzaamheden voor de vervangingsdienst was ontheven. De Commissie acht daarmee voldoende grondslag voor de schorsing aanwezig.

Dit alles leidt tot de slotsom dat de werkgever A in redelijkheid heeft kunnen schorsen bij wijze van ordemaatregel, zodat de Commissie het beroep ongegrond zal verklaren.

## 5. OORDEEL

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

Aldus gedaan te Utrecht op 29 april 2014 door mr. L.C.J. Sprengers, voorzitter,  
mr. C.H. Kemp-Randewijk, drs. K.A. Kool, drs. P. Koppe en mr. K.P. Piena, leden,  
in aanwezigheid van mr. J.J. van Beek, secretaris.

mr. L.C.J. Sprengers  
voorzitter

mr. J.J. van Beek  
secretaris