

**Beroep tegen disciplinaire maatregel o.g.v. artikel 9.a.7, tweede lid
Met betrekking tot de vraag of dit geconstateerde plichtsverzuim een
disciplinaire maatregel, zoals opgelegd, rechtvaardigt, acht de Commissie met
verweerster van belang dat appellante, gezien haar voortdurende ontkenning
van de feiten tot dusver, niettegenstaande de op school ontstane onrust onder
personeel, ouders en leerlingen, zich kennelijk onvoldoende van haar eigen rol
in deze kwestie en de gevolgen daarvan bewust is. Verweerster heeft naar
redelijkheid de disciplinaire maatregel kunnen opleggen, beroep ongegrond**

**COMMISSIE VAN BEROEP VOOR HET PROTESTANTS CHRISTELIJK VOORTGEZET ONDERWIJS EN
HOGER BEROEPSONDERWIJS**

CvB.VO/HBO.2011.28 - U.2011.03

UITSPRAAK

1. Het procesverloop

- 1.1. Bij brief van 8 maart 2011, ingekomen ter griffie van de Commissie op 9 maart 2011, heeft appellante beroep ingesteld tegen het besluit van verweerster van 16 februari 2011, waarbij aan appellante de disciplinaire maatregel van een schriftelijke berisping is opgelegd. In diezelfde brief heeft appellante aan de voorzitter van de Commissie een voorlopige voorziening gevraagd, strekkende tot schorsing van het besluit tot berisping hangende de behandeling van het beroep.
- 1.2. Bij uitspraak van 28 maart 2011 heeft de voorzitter van de Commissie het verzoek om een voorlopige voorziening toegewezen en bepaald dat, hangende het door appellante ingestelde beroep, het besluit van verweerster om haar een disciplinaire maatregel in de vorm van een schriftelijke berisping op te leggen, is geschorst.

2. De feiten.

- 2.1. Appellante is vanaf 1 augustus 2007 als docente voor de vakken Economie en M&O werkzaam bij het *** Gymnasium te A. Zij heeft een vast dienstverband met een werktijdfactor 0,8.
- 2.2. De school is een school in opbouw en heeft in het huidige schooljaar voor het eerst eindexamens in de zesde klassen. Appellante is verantwoordelijk voor alle schoolexamens en studiewijzers in de door haar onderwezen vakken en heeft ook al het studiemateriaal gemaakt en ontwikkeld.
- 2.3. Vanaf 1 augustus 2010 heeft appellante een nieuwe collega gekregen, mevrouw G. Z. (hierna te noemen: Z.), die een aantal lessen Economie geeft.

- 2.4. Begin september 2010 vindt tot twee keer toe een incident plaats tussen Z. en appellante, waarbij er sprake is van een ruzieachtige sfeer in het bijzijn van leerlingen of een of meer collega's.
- 2.5. Naar aanleiding daarvan vindt er een aantal gesprekken plaats (op 9 september 2010, 29 september 2010, 4 oktober 2010, 18 november 2010, 26 november 2010 en 10 december 2010) met appellante en/of Z. enerzijds en de teammanager en/of de directeur en/ of de directie-adviseur van verweerster anderzijds. Van de meeste gesprekken bevindt zich een verslag bij de stukken.
- 2.6. In het gesprek van 4 oktober 2010 wordt voor het eerst van de zijde van verweerster gezegd dat appellante ouders en leerlingen deelgenoot maakt van conflicten en/of samenwerkingsproblemen met Z., hetgeen door appellante wordt ontkend.
- 2.7. Na het gesprek van 9 september 2010 heeft appellante zich ziek gemeld. Zij heeft op 15 september 2010 en 27 september 2010 de bedrijfsarts bezocht. Adviezen van de bedrijfsarts van die data bevinden zich bij de stukken.
- 2.8. Bij aangetekend schrijven van 16 december 2010 heeft verweerster kenbaar gemaakt dat zij het voornemen heeft aan appellante een disciplinaire maatregel op te leggen, omdat zij zich schuldig heeft gemaakt aan plichtsverzuim door negatieve dan wel suggestieve uitlatingen te doen over haar collega Z., die als stemmingmakerij moeten worden beschouwd en schadelijk zijn voor de goede naam van de school, de onderlinge sfeer tussen collega's en de samenwerkingsrelatie met Z..
- 2.9. Naar aanleiding hiervan heeft de gemachtigde van appellante bij brief van 24 januari 2011 haar zienswijze op dit voornemen aan verweerster medegedeeld.
- 2.10. Bij het bestreden besluit van 16 februari 2011 heeft verweerster vervolgens aan appellante de disciplinaire maatregel van een schriftelijke berisping opgelegd.

3. De standpunten van partijen.

A. het standpunt van appellante.

- 3.1 Appellante voert aan dat zij zich in de loop van het schooljaar 2009-2010 overbelast voelde. Zij heeft dit met de teammanager en de directeur besproken. Door de uitbreiding van het aantal lessen bleek er een mogelijkheid te zijn voor het aantrekken van een nieuwe collega, die dan samen met appellante de toetsen, werkplanningen en materialen kan maken.
- 3.2. Tot teleurstelling van appellante blijkt de nieuwe collega door verweerster alleen ingezet te worden voor het vak Economie en niet voor het vak M&O, zodat er met

betrekking tot de werkzaamheden voor dat laatste vak geen verlichting van de werkdruk voor appellante zal zijn.

- 3.3. Als er begin september 2010 onenigheid ontstaat tussen de nieuwe collega Z. en appellante, tracht appellante in onderling overleg tot een oplossing te komen, maar Z. reageert niet op een e-mailbericht en weigert met haar te praten.
- 3.4. De bedrijfsarts spreekt in een schriftelijk `werkhervattingsadvies` d.d. 29 september 2010 over een "dreigend (escalerend) arbeidsconflict met grote impact". Appellante geeft aan dat ze met behulp van een mediator tot een oplossingstraject wil komen. Verweerster weigert dat, aldus appellante.
- 3.5. Op 4 oktober 2010 worden in een gesprek waarbij werkafspraken worden gemaakt door verweerster voor het eerst vage beschuldigen geuit over ouders die tijdens ouderavonden over de situatie in de vaksectie zouden hebben gesproken en over uitspraken die door appellante zouden zijn gedaan. Er wordt niet bij vermeld wat er precies door de ouders is gezegd, wat appellante zou hebben gezegd en tegen wie en wanneer dat zou zijn gedaan, ook niet nadat appellante deze beschuldigingen heeft ontkend.
- 3.6. De beschuldigingen worden daarna tijdens diverse gesprekken herhaald, maar het blijven vage verhalen. Er wordt verwijtend gesproken over houding en gedrag van appellante, maar op geen enkel moment wordt verweerster concreet. Intussen is appellante nog steeds gedeeltelijk arbeidsongeschikt en erg gespannen onder de situatie.
- 3.7. Ook in het op schrift gestelde voornemen tot het treffen van de disciplinaire maatregel wordt nauwelijks concreet gemaakt wat er is gezegd. Er is niets uit eigen waarneming vastgesteld; eigen onderzoek van de zijde van verweerster ontbreekt. In het besluit om te berispen is verweerster evenmin concreet; er wordt geen bewijs geleverd en er wordt nauwelijks ingegaan op de door appellante ervaren overbelasting, de adviezen van de bedrijfsarts en de door appellante herhaalde malen verzochte mediation.
- 3.8. Appellante vindt dat de schoolleiding de kwesties van de overbelasting en de onenigheid met de nieuwe collega niet adequaat heeft opgepakt. De werkgever heeft geen afdoende maatregelen genomen en geen aanwijzingen verstrekt die redelijkerwijs nodig zijn om te voorkomen dat een werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden schade lijdt.
- 3.9. Daar komt nog bij dat verweerster direct na het opleggen van de berisping ook heeft aangekondigd dat appellante dient te worden overgeplaatst en aldus de impliciete boodschap heeft gegeven dat appellante beter kan vertrekken.
- 3.10. Appellante zegt zich te willen inspannen om de arbeidsrelatie, die door toedoen van verweerster is beschadigd, te herstellen, maar onder de voorwaarde dat de gegeven berisping een gesprek en de oplossing daarbij niet in de weg staat.

B. het standpunt van verweerster.

- 3.11. Verweerster zegt zich niet te herkennen in het beeld dat door appellante van haar wordt geschetst. Verweerster stelt dat appellante in een aantal gevallen een onjuiste weergave van de werkelijkheid geeft. Dat geldt niet alleen voor bepaalde uitspraken van de gespreksdeelnemers, maar bijvoorbeeld ook voor de stelling van appellante dat zij meer uren heeft gewerkt dan door de bedrijfsarts is geadviseerd.
- 3.12. Het gaat volgens verweerster in dit geschil niet om het functioneren van appellante, niet om werkdruk, noch om ziekte. De enige kwestie waar het om draait is: heeft appellante zich schuldig gemaakt aan plichtsverzuim en heeft verweerster in redelijkheid gebruik kunnen maken van haar bevoegdheid tot het opleggen van een schriftelijke berisping?
- 3.13. Verweerster stelt dat zij aan appellante een redelijk voorschrift heeft gegeven: het zich onthouden van het doen van publiekelijke negatieve uitlatingen over een naaste collega, mevrouw Z..
- 3.14. Verweerster erkent dat de werkrelatie tussen Z. en appellante vanaf het begin van het schooljaar moeizaam was. Nadat daarover op advies van de bedrijfsarts een gesprek is georganiseerd op 4 oktober 2010, zijn werkafspraken gemaakt en leek de situatie weer werkbaar.
Maar ook als achteraf geconstateerd zou moeten worden dat het conflict kennelijk niet op een goede manier was opgelost (zoals door verweerster min of meer is toegegeven), dan is dat nog geen rechtvaardiging voor stemmingmakerij. Dan dienen anderen (leerlingen, collega's) immers geen deelgenoot te worden gemaakt van het conflict door hen er ongewild of actief bij te betrekken.
- 3.15. Juist op het gebied van omgangsvormen heeft een docent een voorbeeldfunctie. Daarom vindt verweerster het geen verzachtende omstandigheid dat appellante in de afgelopen jaren steeds goed heeft gefunctioneerd, dat er sprake is geweest van een grote werkdruk of van overbelasting en dat er sprake is van arbeidsongeschiktheid vanaf september 2010 tot nu toe. Het gaat erom dat het sluimerende conflict door appellante nieuw leven is ingeblazen, waardoor de samenwerkingsrelatie met de nieuwe collega alleen maar verder verslechterde. Na de hiervoor bedoelde werkafspraken van 4 oktober 2010 heeft die nieuwe collega daartoe geen aanleiding meer gegeven.
- 3.16. Verweerster vindt dat voldoende is komen vast te staan dat betrokkene zich daadwerkelijk aan de verweten gedraging heeft schuldig gemaakt. Verweerster heeft er daarbij voor gekozen ter voorkoming van verdere escalatie geen leerlingen en ouders te benaderen voor een getuigenverklaring en van de collega's alleen diegenen te benaderen die in een eerder stadium uit eigen beweging met klachten over het gedrag van appellante naar de schoolleiding waren gegaan. De schoolleiding heeft geen reden te twifelen aan hetgeen door hen is verteld en opgeschreven. Verweerster stelt dat er op school veel onrust is ontstaan en zegt

dat op een ouderavond op 11 januari 2011 langdurig en veelvuldig door ouders is geklaagd over het gedrag van appellante.

- 3.17. Verweerster vindt daarom dat zij in redelijkheid gebruik heeft gemaakt van haar bevoegdheid tot het opleggen van een schriftelijke berisping. Appellante was immers een aantal malen door de schoolleiding gewaarschuwd om te stoppen met haar publiekelijke negatieve uitlatingen. Zij bleef dat steeds ontkennen, maar de berichten van collega's, ouders en leerlingen wezen op het tegendeel. Aangezien een schriftelijk berisping de lichtste disciplinaire maatregel is die een werkgever op grond van de CAO ter beschikking staat, kan niet van onevenredigheid worden gesproken.
- 3.18. Verweerster ontkent dat het bedoeling van deze berisping is om appellante "weg te werken". Het gaat erom een halt toe te roepen aan de onrust en een weg vrij te maken voor werkbare, collegiale verhoudingen. Als mediation daarvoor een oplossing kan bieden, is verweerster bereid daaraan medewerking te geven.

4. De van toepassing zijnde voorschriften.

Ingevolge artikel 9.a.7, eerste lid, van de CAO-VO 2008-2010 (hierna: de CAO) kan de werkgever ten aanzien van de werknemer die zich aan een plichtsverzuim schuldig maakt, onder opgave van redenen één van de navolgende besluiten nemen:

- a. schriftelijke berisping;
- b. schorsing met behoud van salaris;
- c. ontslag;
- d. inhouding bezoldiging, voor ten hoogste 50 % van het maandsalaris.

Blijkens het bepaalde in artikel 9.a.7, tweede lid, van de CAO wordt onder plichtsverzuim verstaan: het overtreden van de voor de werknemer geldende voorschriften, het niet nakomen van hem opgelegde verplichtingen, alsmede het doen of nalaten van datgene dat de werknemer bij een goede uitoefening van zijn functie behoort na te laten of te doen.

5. Beoordeling van het geschil.

- 5.1 Het bestreden besluit strekt tot het opleggen van een disciplinaire maatregel in de vorm van een schriftelijke berisping op grond van artikel 9.a.7, eerste lid, onder a, van de van toepassing zijnde CAO.
- 5.2 De Commissie stelt vast dat verweerster ter staving van haar standpunt dat appellante zich op school aan `stemmingmakerij` heeft schuldig gemaakt in het kader van de behandeling van het verzoek om een voorlopige voorziening een aantal schriftelijke getuigenverklaringen in het geding heeft gebracht van (onder meer) collega-docenten van appellante, welke verklaringen bij de daarna gevolgde behandeling van het beroep zelve – met name in bijlagen bij het verweerschrift – nog zijn aangevuld c.q. zijn uitgebreid met andere schriftelijke verklaringen.

- 5.3 Weliswaar zijn deze verklaringen in een laat stadium ingebracht, maar naar het oordeel van de Commissie biedt de inhoud van deze verklaringen – in hun onderling verband en samenhang bezien – voldoende (objectieve) steun voor de door verweerster aan het bestreden besluit ten grondslag gelegde feiten en omstandigheden.
- 5.4 Daartegenover staat de weliswaar stellige en consequente, maar toch op zichzelf staande ontkenning door appellante van de door verweerster gestelde feiten, omstandigheden en verweten gedragingen.
- 5.5 Alles overziende is naar het oordeel van de Commissie op grond van de gedingstukken en het verhandelde ter zitting voldoende aannemelijk geworden dat appellante zich tijdens, althans in het kader van de uitoefening van haar functie schuldig heeft gemaakt aan het doen van de negatieve uitlatingen ten opzichte van haar collega Z..
- 5.6 Naar het oordeel van de Commissie heeft verweerster dit gedrag onder de gegeven omstandigheden, met name gelet op de daardoor ontstane – en door de Commissie aannemelijk geachte – onrust op school, voorts terecht aangemerkt als plichtsverzuim, zoals dit begrip in de hiervoor onder 4. weergegeven bepalingen van de CAO is gedefinieerd.
- 5.7 Met betrekking tot de vraag of dit geconstateerde plichtsverzuim een disciplinaire maatregel, zoals opgelegd, rechtvaardigt, acht de Commissie met verweerster van belang dat appellante, gezien haar voortdurende ontkenning van de feiten tot dusver, niettegenstaande de op school ontstane onrust onder personeel, ouders en leerlingen, zich kennelijk onvoldoende van haar eigen rol in deze kwestie en de gevolgen daarvan bewust is.
- 5.8 In dit verband kan de Commissie ook de redenering van verweerster billijken dat van een schriftelijke berisping een preventieve werking uitgaat naar zowel appellante, als het overige personeel en dat daarmee het signaal wordt gegeven dat stemmingmakerij over collega's onacceptabel is.
- 5.9 De slotsom moet zijn dat verweerster naar het oordeel van de Commissie onder de gegeven omstandigheden in redelijkheid heeft kunnen besluiten de – volgens de CAO lichtste – disciplinaire maatregel aan appellante op leggen.
- 5.10 De Commissie heeft ten slotte met instemming – zij het onder erkenning van de inmiddels niet eenvoudige uitgangspositie – vastgesteld dat verweerster appellante de mogelijkheid wil bieden te re-integreren op een andere onder verweerster ressorterende school en tevens bereid is mee te werken aan een oplossing van het conflict door middel van mediation. Appellante heeft aangegeven het daarmee eens te zijn. De Commissie geeft partijen in overweging met de beste gezamenlijke bedoelingen aan deze wederzijds wenselijk geachte oplossing bij te dragen.

5.11 Aangezien blijkt het vorenstaande, maar ook anderszins niet is gebleken dat het bestreden besluit voor vernietiging in aanmerking komt, dient het daartegen gerichte beroep te worden verworpen.

6. Beslissing

De Commissie verworpt het beroep.