

Beroep tegen disciplinaire maatregel. Voorlopige voorziening. Op dit moment kan in het kader van deze procedure door de voorzitter niet anders worden geoordeeld dan dat door verweerster niet voldoende aannemelijk is gemaakt dat het juist en uitsluitend verzoekster is geweest die zich aan stemmingmakerij heeft schuldig gemaakt. Eventueel plichtsverzuim van de zijde verzoekster kan dan ook niet in voldoende mate worden vastgesteld, zodat het verzoek strekkende tot schorsing van het besluit tot berisping hangende de behandeling van het beroep moet worden toegewezen.

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

CvB.VO/HBO.2011.28 - U.2011.02

1. Het procesverloop

1.1. Bij brief van 8 maart 2011, ingekomen ter griffie van de Commissie op 9 maart 2011, is beroep ingesteld tegen het besluit van verweerster van 16 februari 2011 waarbij door haar aan verzoekster de disciplinaire maatregel van een schriftelijke berisping is opgelegd. In diezelfde brief vraagt verzoekster een voorlopige voorziening strekkende tot schorsing van het besluit tot berisping hangende de behandeling van het beroep.

2. De feiten.

2.1. Verzoekster is vanaf 1 augustus 2007 als docente voor de vakken Economie en M&O werkzaam bij *** 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. Verzoekster is verantwoordelijk voor alle schoolexamens, studiewijzers en heeft ook al het studiemateriaal gemaakt en ontwikkeld.

2.3. Vanaf 1 augustus 2010 heeft verzoekster een collega gekregen, mevrouw Z. , die een aantal lessen Economie geeft.

2.4. Begin september vindt tot twee keer toe een incident plaats tussen Z. en verzoekster waarbij er sprake is van een ruzieachtige sfeer in het bijzijn van leerlingen of een of meer collega's.

2.5. Er vindt een aantal gesprekken plaats (9 september 2010, 29 september 2010, 4 oktober 2010, 18 november 2010, 26 november 2010, 10 december 2010) met de teammanager en/of de directeur en/ of de directie-adviseur. 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 verzoekster ouders en leerlingen deelgenoot maakt van conflicten en/of samenwerkingsproblemen, hetgeen voor verzoekster wordt ontkend.

2.7. Na het gesprek van 9 september 2010 heeft verzoekster zich ziek gemeld. Zij bezoekt tde bedrijfsarts op 15 september 2010 en 27 september 2010. Adviezen van de bedrijfsarts van die data bevinden zich bij de stukken.

2.8. Op 16 december 2010 heeft verweerster kenbaar gemaakt dat zij het voornemen heeft aan verzoekster 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. De gemachtigde van verzoekster dient op 24 januari 2011 een zienswijze in.

2.10. Op 16 februari 2011 besluit verweerster aan verzoekster de disciplinaire maatregel van een schriftelijke berisping op te leggen.

3. De standpunten van partijen.

A. het standpunt van verzoekster.

3.1 Verzoekster 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 uren, is er een mogelijkheid voor een nieuwe collega die dan samen met verzoekster de toetsen, werkplanningen en materialen kan maken.

3.2. Tot teleurstelling van verzoekster blijkt de nieuwe collega 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 werkdrukverlichting zal zijn.

3.3. Als er begin september 2010 onenigheid ontstaat tussen de nieuwe collega en verzoekster tracht verzoekster in onderling overleg tot een oplossing te komen, maar Z. reageert niet op een mailtje en weigert met haar te praten.

3.4. De bedrijfsarts spreekt over een "dreigend (escalerend) arbeidsconflict met grote impact". Verzoekster geeft aan dat ze met behulp van mediator tot een oplossingstraject wil komen. Verweerster weigert dat.

3.5. Op 4 oktober 2010 worden in een gesprek waarbij werkafspraken worden gemaakt 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 verzoekster zouden zijn gedaan. Er wordt niet bij verteld wat er is gezegd, wat verzoekster zou hebben gezegd en tegen wie en wanneer dat zou zijn gedaan, ook niet nadat verzoekster 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 verzoekster, maar op geen enkel moment wordt verweerster concreet. Intussen is verzoekster nog steeds deels arbeidsongeschikt en erg gespannen onder de situatie.

3.7. Ook in het 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. Ook in het besluit om te berispen is verweerster niet concreet, er wordt geen bewijs geleverd en er wordt nauwelijks ingegaan op de door verzoekster ervaren overbelasting, de adviezen van de bedrijfsarts en de door verzoekster herhaalde malen verzochte mediation.

3.8. Verzoekster 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 dan nog bij dat direct na het opleggen van de berisping verweerster ook heeft aangekondigd dat verzoekster dient te worden overgeplaatst en daarbij de impliciete boodschap heeft gegeven dat verzoekster beter kan vertrekken.

3.10. Verzoekster zegt zich te willen inspannen om de arbeidsrelatie, die door toedoen van verweerster is beschadigd, maar dan zonder dat de gegeven berisping een gesprek en de oplossing in de weg staat.

B. het standpunt van verweerster.

3.11. Verweerster zegt zich niet te herkennen in het beeld dat door verzoekster van haar wordt geschetst. Verweerster zegt dat verzoekster 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 verzoekster dat zij meer uren heeft gewerkt dan door de bedrijfsarts is geadviseerd.

3.12. Het gaat volgens verweerster niet om het functioneren van verzoekster, niet om werkdruk, niet om ziekte. De enige kwestie waar het om draait is: heeft verzoekster 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 een redelijk voorschrift heeft gegeven: het zich onthouden van publiekelijke negatieve uitlatingen over een directe collega, mevrouw Z..

3.14. Verweerster erkent dat de werkrelatie tussen Z. en verzoekster 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 ter zitting min of meer is toegegeven), dan is dat nog geen rechtvaardiging voor stemmingmakerij. Dan dienen anderen (leerlingen, collega's) 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 verzoekster in de afgelopen jaren steeds goed heeft gefunctioneerd, dat er sprake is geweest van grote werkdruk of overbelasting en dat er sprake is van arbeidsongeschiktheid vanaf september 2010 tot nu toe. Het gaat er om dat het sluimerende conflict door verzoekster nieuw leven is ingeblazen, waardoor de samenwerkingsrelatie met de nieuwe collega alleen maar verder verslechterde. Na de afspraken van 4 oktober 2010 heeft die nieuwe collega daartoe geen aanleiding meer gegeven.

3.16. Verweerster vindt dat het 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 eerder stadium uit eigen beweging met klachten over het gedrag van verzoekster naar de schoolleiding waren gegaan. De schoolleiding heeft geen reden te twijfelen aan hetgeen door hen is verteld en opgeschreven. Verweerster zegt dat er op school veel onrust is ontstaan en zegt dat op een ouderavond op 11 januari 2011 langdurig en veelvuldig is geklaagd door ouders over het gedrag van verzoekster.

3.17. Verweerster vindt daarom dat zij in redelijkheid gebruik heeft gemaakt van haar bevoegdheid tot het opleggen van een berisping. Verzoekster 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 de lichtste disciplinaire maatregel betreft 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 verzoekster "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. Beoordeling van het beroep

4.1. Uit hetgeen door partijen is aangevoerd, is er naar het oordeel van de voorzitter gebleken dat verzoekster een voldoende spoedeisend belang heeft voor het vragen van een voorlopige voorziening.

4.2. Als er binnen een school op enigerlei wijze onrust ontstaat omdat collega's geen goede samenwerkingsrelatie hebben en als dat bekend wordt bij derden (andere collega's, leerlingen, ouders), dan is het uiteraard een redelijk voorschrift als de schoolleiding aangeeft dat dat moet ophouden. Als de schoolleiding zich daarbij specifiek tot een persoon richt (in dit geval verzoekster) moet echter wel duidelijk zijn dat zij alleen de oorzaak is van die onrust. Met name als vervolgens die beschuldiging ontkend wordt.

4.3. Verweerster heeft bij monde van de schoolleiding na 4 oktober 2010 (waarin voor het eerst tegenover verzoekster melding werd gemaakt van deze kwestie) ook nog in gesprekken op 16, 18 en 26 november 2010 en 10 december 2010 de publiekelijke negatieve dan wel suggestieve uitlatingen aan de orde gesteld. Steeds heeft verzoekster ontkend dat zij zich hieraan schuldig zou hebben gemaakt.

4.4. Als op 16 december 2010 verweerster haar voornemen bekend maakt om aan verzoekster een disciplinaire maatregel op te leggen, dan wordt op vier gevallen geduid waarin verzoekster zich negatief dan wel suggestief zou hebben uitgelaten over haar nieuwe collega Z.. Drie van die gevallen zijn dan van meer recente datum (15 november, 2 december en 7 december), het andere is ongedateerd. In een van die gevallen gaat het om een emailbericht van ouders, in de andere gevallen om wat collega's van leerlingen hebben gehoord. In de brief van 16 februari 2011 waarin de disciplinaire maatregel wordt opgelegd worden diezelfde voorvallen vermeld alsmede het feit dat een vijftal met name genoemde collega's bereid is daarover een verklaring af te geven. Vier van die verklaringen zijn door verweerster ingebracht voor de zitting op 27 maart 2011. Uit de vijfde verklaring is geciteerd door de gemachtigde van verweerster ter zitting.

4.5. Vooropgesteld dient te worden dat een procedure waarin een verzoek om een voorlopige voorziening wordt behandeld zich niet leent voor bewijsvoering (door het horen van getuigen ter zitting), laat staan voor een vervolgzitting waarin die bewijsvoering kan plaatsvinden.

4.6. Aan hetgeen door verweerster als "bewijs" van de beweerdelijk door verzoekster veroorzaakte stemmingmakerij is gepresenteerd, komt naar het oordeel van de voorzitter thans onvoldoende bewijskracht om zonder meer te kunnen vaststellen dat de onrust in de school uitsluitend en alleen is veroorzaakt door verzoekster. Daarbij kan worden gezegd dat de schoolleiding vanaf het begin niet voldoende heeft gedaan om de onenigheid tussen de beide collega's in goede banen te leiden. Pas nadat verzoekster tevergeefs had geprobeerd met haar collega in gesprek te komen om over een oplossing te praten, is er op 4 oktober 2010 een gesprek gehouden onder leiding van de teammanager.

4.7. Weliswaar zijn in dat gesprek werkafspraken gemaakt, maar kennelijk is daarmee het conflict tussen de beide collega's toen niet afdoende opgelost (zoals verweerster ter zitting zelf ook heeft toegegeven). Weliswaar is dat geen reden voor stemmingmakerij, zoals verweerster terecht opmerkt.

4.8. Daarom klemmt het des te meer dat er dan voldoende bewijs moet zijn, wil men kunnen spreken van plichtsverzuim en daaraan een disciplinaire maatregel wil verbinden. Hierbij is niet alleen van belang dat verzoekster steeds wanneer er over negatieve dan wel suggestieve uitlatingen van haar zijde werd gesproken, verzoekster dat tegenover de schoolleiding heeft ontkend. Maar ook dat de schoolleiding na die ontkenningen kennelijk

geen eigen onderzoek heeft gepleegd en tot aan de datum waarop het voornemen tot het nemen van een disciplinaire maatregel bekend werd gemaakt aan verzoekster (de brief van 16 december 2010) op geen enkele wijze concreet is geweest in haar beschuldigingen tegenover verzoekster. In de brief van 16 december 2010 en in het besluit van 16 februari 2011 zijn de aangevoerde gronden voor het plichtsverzuim. overigens ook nog steeds tamelijk vaag en berusten die in hoofdzaak op verklaringen van "horen zeggen".

4.9. Op dit moment kan in het kader van deze procedure door de voorzitter dan ook niet anders worden geoordeeld dan dat door verweerster niet voldoende aannemelijk is gemaakt dat het juist en uitsluitend verzoekster is geweest die zich aan stemmingmakerij heeft schuldig gemaakt. Eventueel plichtsverzuim van de zijde verzoekster kan dan ook niet in voldoende mate worden vastgesteld, zodat het verzoek strekkende tot schorsing van het besluit tot berisping hangende de behandeling van het beroep moet worden toegewezen.

4.10. Overigens acht de voorzitter het niet juist als verweerster opmerkt dat het treffen van een disciplinaire maatregel kan geschieden zonder daarbij omstandigheden te betrekken die mogelijk te maken kunnen hebben met het eventuele plichtsverzuim.

De schoolleiding was al langer bekend met de door verzoekster ervaren overbelasting en de teleurstelling van verzoekster toen bleek dat de nieuwe collega niet in beide vakken zou gaan lesgeven en derhalve geen bijdrage zou leveren in de werkzaamheden voor het vak M&O. Daarna is verzoekster (deels) arbeidsongeschikt geworden en ook daar is kennelijk geen of niet voldoende rekening mee gehouden, terwijl de bedrijfsarts in de adviezen wel degelijk aanwijzingen heeft gegeven voor een meer adequate aanpak van het conflict.

4.11. Tenslotte moet ten overvloede nog worden opgemerkt dat verweerster - ook nog ter zitting- heeft opgemerkt dat het haar er niet om gaat om verzoekster "weg te werken" en in tegenstelling tot eerdere uitlatingen thans wel bereid is mee te werken aan mediation.

In dat licht komt het dan wat vreemd over dat een dag nadat het besluit tot het opleggen van een berisping is verzonden in een brief van 17 februari 2011 door verweerster wordt geschreven dat het "zeer problematisch" en "buitengewoon onverstandig" zal zijn als verzoekster op Het Baken Trinitas Gymnasium wil re-integreren. Er wordt in die brief ook gesproken over een pragmatische oplossing die dan gelegen zou zijn in een beëindiging van de arbeidsovereenkomst in der minne. In dat laatste geval zou de berisping kunnen worden ingetrokken.

5. Beslissing

De voorzitter van de Commissie van Beroep:

- wijst toe het verzoek om een voorlopige voorziening en bepaalt dat hangende de behandeling van het door verzoekster ingestelde beroep tegen het besluit van verweerster om haar een disciplinaire maatregel in de vorm van een schriftelijke berisping op te leggen is geschorst.