

## Schorsing en ontslag

### 1. Ontstaan en loop van het geding

Bij beroepschrift van 22 december 2008, binnengekomen bij de commissie op 23 december 2008, is appelland in beroep gekomen van twee beslissingen van verweerster. Eén beslissing, van 26 november 2008, betreft een schorsing en de andere beslissing, van 17 december 2008, betreft een ontslag. Van verweerster is een verweerschrift ontvangen. Beide partijen hebben producties in het geding gebracht. Op 3 februari 2009 heeft ten overstaan van de commissie te Eindhoven de mondelinge behandeling plaatsgevonden. Verweerster werd ter zitting vertegenwoordigd door de heer ....., locatiedirecteur en de heer ....., teamleider, bijgestaan door verweersters gemachtigde. Appelland was in persoon aanwezig, bijgestaan door zijn gemachtigde. Beide gemachtigden hebben een pleitnota overgelegd.

### 2. De feiten

Appelland is per 1 augustus 2007 voor de duur van één jaar bij verweerster in dienst getreden als leraar met een werktijdfactor van 1. Hij werd tewerkgesteld op het .....college, locatie .....

Op 13 mei 2008 vond een (tweede) beoordelingsgesprek plaats. Daarin heeft de teamleider van appelland te kennen gegeven dat niet tot een vaste benoeming zou worden overgegaan omdat naar de mening van verweerster het functioneren van appelland op onderdelen aan twijfel onderhevig was.

Op 15 oktober 2008 meldde appelland bij zijn teamleider dat hij een betrekking had geaccepteerd op het vmbo van de ....., Afgesproken werd dat appelland zijn vertrek die week nog schriftelijk zou bevestigen en zelf het team over zijn overstap zou informeren. Op vrijdag 17 oktober 2008 heeft de teamleider, nadat hij gemerkt had dat er enige geruchtvorming rondom het aanstaande vertrek van appelland was, besloten het team te informeren over het vertrek van appelland en de achtergronden daarvan. Hij heeft die dag een mail gestuurd aan het team als volgt:

*"Afgesproken is, in overleg tussen ..... en mij, dat ..... graag het team wilde informeren. Dit blijkt in ieder geval niet teambreed plaatsgevonden te hebben. Met als bijverschijnsel dat het bericht zich nu via de gang verspreidt en daarmee allerlei ladingen aan kan nemen. Komende uit een situatie waarin dit verschijnsel heel negatieve invloed heeft gehad op de locatie, hebben we gestreefd dit verschijnsel zo veel mogelijk te bestrijden. Nu blijkt dat we hiermee opnieuw te maken krijgen informeer ik hierbij het volledige team op deze wijze. .... is hierover geïnformeerd."*

Voorts heeft de teamleider besloten appelland uit te nodigen voor een gesprek op 27 oktober 2008, teneinde afspraken te maken over zijn vertrek.

Die middag heeft appelland kennis van de genoemde mail gekregen en is daarop geagiteerd bij zijn teamleider binnengestapt. Dat gesprek is heftig verlopen. In een e-mail van diezelfde middag heeft de teamleider bevestigd dat appelland hem daarbij een "oetlul" heeft genoemd.

Op 27 oktober 2008 vond een gesprek plaats tussen appelland, zijn teamleider en de locatiedirecteur. Daarin werd (onder meer) afgesproken dat appelland met ingang van 5 november 2008 voor 0,1 werktijdfactor werkzaam zou zijn voor ....., Het was de bedoeling dat dit zou duren tot aan de kerstvakantie en dat appelland daarna geheel zou overgaan naar .....

Op vrijdag 21 november 2008 stuurde appelland in de ochtend een e-mail aan zijn teamleider dat hij maandag 24 november 2008 om 15.00 uur een afspraak had. De conciërge zou dan zijn les vervangen, zo stelde hij voor. Toen de teamleider die middag zijn mailbox opende en het bericht zag, kon hij appelland niet meer op school vinden. Hij vroeg hem daarom per mail om welke afspraak het ging. Appelland reageerde niet meer. Die zaterdagmiddag meldde de locatiedirecteur aan appelland per mail dat het verlof vooralsnog niet werd gegeven, hij verweet appelland dat hij het verzoek zo laat had gedaan, de reden voor de gestelde afspraak niet had vermeld en overigens had nagelaten persoonlijk bij zijn teamleider te komen, die de hele middag op de locatie aanwezig was geweest. Appelland reageerde hierop niet, waarop de locatiedirecteur op zondagmiddag telefonisch contact met appelland heeft gezocht. In dat telefoongesprek vertelde appelland dat hij van ..... een e-mail had gehad dat hij die maandagmiddag bij ..... moest zijn, waarop de locatiedirecteur zei dat hij vooralsnog niet akkoord ging met het verlof. Hij heeft het telefoongesprek met appelland in een e-mail kort daarna bevestigd. In deze bevestiging wordt, onder meer vermeld: *"Jouw reactie hierop was dat je je dan wel ziek zou melden."*

Diezelfde avond stuurde appellant aan de locatiedirecteur een e-mail met daarin de tekst van een bericht van ....., luidende als volgt:

*“Dag teamleden Z&W.*

*Graag zou ik jullie allemaal volgende week persoonlijk willen spreken over jullie denken over het werken in de nieuwbouw. Hiervoor heb ik een schema gemaakt waarop ik denk dat jullie kunnen, gelet op jullie weekroosters.”*

Op maandag 24 november 2008 kwam appellant 's-morgens op school. De locatiedirecteur deelde hem toen mede dat hij het gevraagde verlof niet verleende, waarop appellant zich ziek meldde en de school verliet. Hij heeft die ochtend, in het bijzijn van derden, tegen de directeur gezegd:

*“Ga toch naar je managementcursus.”*

Desgevraagd heeft appellant zich op woensdag 26 november 2008 om 10.00 uur op school gemeld. Hij kreeg daar te horen dat verweerster het voornemen had hem bij wijze van disciplinaire maatregel ontslag te geven en hem met onmiddellijke ingang te schorsen. Aan het eind van het gesprek kreeg hij het schriftelijk voornemen tot ontslag mee naar huis. Tevens werd hem bij brief van 26 november 2008 de schorsing bij wijze van ordemaatregel bevestigd. Het verslag van het gesprek werd hem op 2 december 2008 toegezonden.

Inmiddels ontving verweerster desgevraagd de originele versie van het e-mailbericht van ..... van 20 november 2008. Deze tekst was uitgebreider dan de tekst die verweerster van appellant had ontvangen. Behalve de door appellant aan verweerster eerder toegezonden tekst stond in de mail aan appellant (onder meer) nog vermeld:

*‘Graag allemaal even aangeven of je kunt op de tijden die ik in het weekschema heb gezet. Mocht je niet kunnen dan graag doorgeven wanneer je wel zou kunnen volgende week of de week daarop.’*

Na verweer op het voornemen tot ontslag werd appellant bij brief van 17 december 2008 in kennis gesteld van het definitieve ontslag met ingang van 1 april 2009.

### **3. De standpunten van partijen**

#### *a. Het ontslag*

Appellant voert het navolgende aan:

In het voorgenomen en in het definitieve ontslagbesluit wordt geen inzicht gegeven in de redenen waarom appellant ontslagen moet worden. Appellant verkeert in het ongewisse welke kennelijke onoirbare uitlatingen hij heeft gedaan en wanneer. Hij acht zich hierdoor in zijn verweermogelijkheden geschaad. Appellant ontkent dat sprake zou zijn van plichtsverzuim. Hij ontkent dat hij verweerster om de tuin heeft geleid door niet de complete mail van de ..... door te sturen, uit welke complete mail bleek dat de afspraak bij ..... op 24 november 2008 kon worden verzet. Hij stelt dat hij weliswaar niet tegen de locatiedirecteur heeft gezegd dat hij de afspraak al had afgezegd, maar daarvoor heeft hij ook geen kans gehad. Hij betwist dat hij zijn teamleider voor ‘oetlul’ heeft uitgemaakt. Ook betwist hij dat hij anderszins zijn leidinggevende zou hebben beledigd. Verder is hij zijn werkzaamheden altijd met veel inzet blijven vervullen.

Indien met het niet uitvoeren van de opgedragen taken wordt gedoeld op lesgeven op maandag 24 november 2008 nadat hij zich ziek had gemeld moet gelden dat hij vanwege de ziekmelding niet in staat was om te werken. Hem kon niet verboden worden zich ziek te melden; verweerster had de bedrijfsarts een controle kunnen laten verrichten maar dat is niet gebeurd.

Voor het geval er van moet worden uitgegaan dat sprake is van plichtsverzuim voert appellant aan dat de opgelegde straf van disciplinair ontslag onevenredig zwaar is. Hij wijst erop dat hij niet eerder plichtsverzuim had gepleegd, dat het gepleegde verzuim niet zeer ernstig was en hij bovendien al vanaf januari 2009 niet meer op de locatie ..... van verweerster werkzaam zou zijn. Het gegeven disciplinair ontslag is voor zijn reputatie zeer schadelijk.

#### *b. De schorsing*

Het schorsingsbesluit dient te worden gezien als een spoedschorsing in de zin van artikel 8.a.6, lid 1 van de CAO VO. Op grond hiervan kan een werknemer voor de duur van maximaal vier weken

worden geschorst indien dit gelet op het belang van de instelling dringend noodzakelijk is. Gelet hierop kan het schorsingsbesluit vanwege het feit dat appelland daarbij voor de duur van maximaal zes maanden wordt geschorst niet gehandhaafd blijven. Daarbij komt dat in het schorsingsbesluit de opvatting van appelland omtrent de schorsing niet is opgenomen terwijl artikel 8.a.6, lid van de CAO VO dit wel voorschrijft. Tenslotte is de motivering van het besluit onduidelijk.

Verweerster stelt daar het volgende tegenover.

#### *Ad a*

Appelland was zeer teleurgesteld toen hij in mei 2008 geen vaste benoeming kreeg. Hij heeft dat niet kunnen verkroppen en is vanaf dat moment in verzet gegaan tegen de schoolleiding. Hij heeft getracht elders emplooi te vinden en heeft (op 8 oktober 2008) de schoolleiding verrast met de mededeling dat hij zou overstappen naar de ..... Toen hij die betrekking had gevonden heeft hij er geen been in gezien binnen de school op geheel eigen wijze zijn vertrek en de redenen daarvoor rond te gaan bazuinen en eraan bijgedragen dat er onrust in het wandelgangencircuit ontstond. Toen de teamleider (per e-mail) zelf mededeelde dat appelland zou vertrekken en om welke redenen heeft appelland de teamleider in het bijzijn van een collega uitgescholden en hem een "oetlul" genoemd. Kort daarna heeft hij op een laat tijdstip gemeld dat hij naar een "afspraak" moest, daarom verlof wilde en dat hij zijn vervanging al had geregeld. Op een verzoek om toelichting om de reden van verlof ging hij niet in. Pas nadat de locatiedirecteur op zondagmiddag belde kreeg deze van appelland te horen dat het om een afspraak met de ..... ging. Pas in de loop van die avond kreeg de locatiedirecteur een tekst onder ogen waaruit bleek dat de ..... appelland had uitgenodigd. Verder meldde appelland op die zondagavond dat hij zich ziek zou melden als hij geen vrij kreeg. Appelland heeft dus de informatie over de betrokken afspraak in eerste instantie in het geheel niet willen geven en pas daarna, na herhaaldelijk aandringen, slechts deels verstrekt. Hij heeft gedreigd met ziekmelding als hij zijn zin niet zou krijgen. Hij heeft weliswaar de afspraak met de ..... diezelfde zondagavond afgezegd, maar hij heeft verzuimd de locatiedirecteur daarvan op de hoogte te stellen. Hij heeft daarmee gewacht tot 12 december 2008. Hij heeft de schoolleiding voor de gek willen houden, hetgeen blijkt uit het feit dat niet de gehele originele tekst van het e-mailbericht van de ..... heeft doorgestuurd naar zijn werkgever. Verder heeft hij op 24 november 2008 de locatiedirecteur ten overstaan van meerdere personeelsleden in de personeelskamer geschoffeerd en in het gesprek van die ochtend nagelaten om te melden dat hij de afspraak met de ..... had afgezegd. Hij heeft zich vervolgens zogenaamd ziek gemeld en is naar huis gegaan.

#### *Ten aanzien van de schorsing*

Er is inderdaad sprake van een zogenaamde "spoedschorsing" als bedoeld in artikel 8.a.6 lid 1 van de CAO. Deze periode is ten onrechte op zes maanden gesteld. De maximale schorsingsperiode is dus inmiddels verlopen, maar appelland heeft zich niet meer op het werk gemeld. In de schorsingsbrief heeft appelland zijn eigen standpunt wellicht niet terug kunnen lezen maar wel, enkele dagen later, in het verslag. Hij is daarom niet in zijn belang geschaad. Er zijn geen misverstanden over hetgeen appelland tijdens dat gesprek naar voren heeft gebracht.

## **4. Overwegingen**

### *a. Ten aanzien van het ontslag*

De commissie verwierpt het (formele) verweer van appelland dat hij geschaad is in zijn verweermogelijkheden omdat hij in het ongewisse verkeerde welke concrete gedragingen c.q. uitlatingen hem worden verweten. Met name in het verslag van het gesprek van 26 november 2008 in het kader van de schorsing en het voorgenomen ontslagbesluit wordt duidelijk wat appelland wordt verweten. Weliswaar staan de in concreto verweten uitlatingen ("Ga toch naar je managementcursus" en "oetlul") niet in het gespreksverslag gemeld, maar ze worden wel vermeld in eerdere e-mails afkomstig van respectievelijk de locatiedirecteur en teamleider, waarin deze uitlatingen worden bevestigd.

De commissie volgt evenmin de stelling van appelland, dat geen sprake is geweest van plichtsverzuim. Voor de commissie staat vast dat appelland zich op 17 oktober 2008 onbehoorlijk jegens zijn teamleider heeft gedragen. Weliswaar had appelland enige redenen voor ongenoegen jegens zijn teamleider nu deze, zonder adequaat overleg met appelland, reeds kort na de afspraak dat appelland dit zelf zou doen berichtgeving over zijn naderende vertrek van de school had verspreid, maar het is volstrekt ongepast deze leidinggevende een scheldwoord als "oetlul" toe te voegen. De commissie

acht aannemelijk dat dit is gebeurd. Weliswaar heeft appellant dit (overigens eerst ter zitting) ontkend maar de teamleider heeft dezelfde dag bij mail aan appellant bevestigd, dat appellant hem dit had toegevoegd, een daarbij aanwezige collega heeft schriftelijk verklaard dat deze bevestiging op volledige waarheid berust en appellant heeft de bevestiging in eerste instantie niet en vervolgens laattijdig ( eerst ter zitting van de commissie) en onvoldoende gemotiveerd betwist.

De commissie acht ook de gang van zaken rondom het vragen van verlof in verband met de gestelde afspraak met de ..... onbehoorlijk. Het bezwaar van verweerster tegen het op deze wijze door appellant gevraagde verlof kan, mede gelet op de voorgeschiedenis, niet onredelijk worden genoemd. In ieder geval gaat het niet aan om in een dergelijk geval te dreigen met een ziekmelding (zoals voldoende aannemelijk is nu dit in een mail van de locatiedirecteur aan appellant is vastgelegd) en het gaat ook niet aan om de werkgever op onvolledige en misleidende wijze te informeren met betrekking tot de gestelde afspraak met de .....

De commissie acht, tenslotte, ook de wijze waarop appellant zich op 26 november 2008, in het bijzijn van een aantal collega's heeft uitgelaten over zijn locatiedirecteur ("Ga toch naar je managementcursus") onbehoorlijk.

Rest nog ter bespreking het subsidiaire verweer van appellant, te weten dat de disciplinaire maatregel disproportioneel is.

De commissie overweegt ten aanzien van dit subsidiaire verweer als volgt.

In het scala van disciplinaire maatregelen kan disciplinair ontslag – in dit geval – de zwaarst denkbare maatregel worden genoemd. Appellant verliest ten gevolge van het disciplinaire ontslag niet alleen zijn werk, maar zal ook in hoge mate worden belemmerd bij het vinden van ander werk en bij het verkrijgen van een werkloosheidsuitkering.

Nu aan appellant, die een aanstelling had tot 1 augustus 2009, niet eerder een disciplinaire maatregel was opgelegd en het de bedoeling was dat appellant op korte termijn toch elders werkzaam zou zijn, acht de commissie, de ernst van plichtsverzuim mede in aanmerking genomen, het verleende disciplinaire ontslag disproportioneel.

#### *b. Ten aanzien van de schorsing*

Hoewel in het schorsingsbesluit een periode wordt genoemd van zes maanden staat tussen partijen vast dat het in casu gaat om een spoedschorsing voor de duur van vier weken. Deze spoedschorsing van vier weken is opgelegd met inachtneming van alle daarop betrekking hebbende regels. Aan het voorgaande doet niet af dat ook na deze vier weken is appellant niet meer werkzaam geweest op de locatie ....., nu hij in deze situatie feitelijk heeft berust.

#### *Slotsom*

Het voorgaande houdt in dat het beroep tegen het disciplinair ontslag gegrond en het beroep tegen de schorsing ongegrond zal worden verklaard.

## **5. Beslissing**

De Commissie voornoemd:

Verklaart het beroep tegen het besluit tot het geven van disciplinair ontslag gegrond.

Verklaart het beroep tegen de schorsing ongegrond.

Deze beslissing is gegeven in Eindhoven op 3 februari 2008 door mr. H.P.H. van Griensven, voorzitter, mr. A.A.M. Mollee, mr. J.M.P. Drijkoningen, W. Stoop en F.A.J. van Moorsel, leden, in tegenwoordigheid van G.H. Gerritsen, secretaris.