

Berisping en ontslag

1. Ontstaan en loop van de procedures

Bij (pro forma) beroepschrift van 22 februari 2013 is appellante in beroep gekomen van een berisping, aan appellante opgelegd bij brief van 14 januari 2013.

Bij (pro forma) beroepschrift van 26 maart 2013 is appellante in beroep gekomen van een beslissing van verweerster van 25 februari 2013, waarbij appellante per 1 juni 2013 is ontslagen.

Van verweerster is een verweerschrift ontvangen. Bij de beroepschriften en het verweerschrift zijn producties overgelegd. Bij brief van 24 mei 2013 heeft verweerster nadere producties overgelegd.

Op 14 juni 2013 heeft te Eindhoven ten overstaan van de commissie de mondelinge behandeling van de beroepen plaatsgevonden. Appellante was in persoon aanwezig, bijgestaan door haar gemachtigde. Namens verweerster zijn verschenen de heer, voorzitter raad van bestuur, bijgestaan door de gemachtigde, die een pleitnota heeft overgelegd.

2. De feiten

Vanaf 1994 is appellante als leraar aan basisschooltein dienst van verweerster. In februari 2012 vond een POP-gesprek plaats, waaruit een individueel coachingstraject voor appellante voortvloeide. Eind februari 2012 werd appellante arbeidsongeschikt. De arbeidsongeschiktheid duurde tot aan het begin van het schooljaar 2012/2013. Tijdens haar re-integratie liep op de school een professionaliseringstraject, in het kader waarvan appellante in april 2012 een gesprek had met een extern adviseur. Dit gesprek is door appellante ervaren als zeer confronterend en beschadigend. In een gesprek op 13 september 2012 heeft de extern adviseur daarvoor zijn excuses aangeboden. Appellante heeft toen verdere begeleiding door deze extern adviseur geaccepteerd. Op 18 september 2012 vond een gesprek plaats over het ontwikkeltraject met drie (oudere) leraren, waaronder appellante. Het traject zou starten met een persoonskenmerkentest, geheten Big Five. Met betrekking tot de uitslag van deze test was vertrouwelijkheid toegezegd. Appellante herkende zich niet in de uitslag van de test en weigerde de uitslag aan de directie van verweerster bekend te maken. Per e-mail van 28 oktober 2012 stuurde zij een mail met een aantal vragen aan de stafmedewerker HRM van verweerster, met verzoek om een schriftelijk antwoord. Zij werd uitgenodigd voor een gesprek op 6 november 2012, waar zij niet verscheen omdat zij eerst een schriftelijk antwoord op haar vragen wenste. Op 7 november 2012 meldde appellante zich ziek. Op 15 november 2012 oordeelde de bedrijfsarts dat appellante de week daarop haar werkzaamheden weer kon beginnen, dat het zeer wenselijk was dat de gesprekken over het lopende traject weer werden opgepakt, met advies appellante in staat te stellen om een onafhankelijke derde bij het gesprek aanwezig te laten zijn. Dit gesprek vond, in aanwezigheid van deze derde, plaats op 22 november 2012. Doel van het gesprek was het geven van duidelijkheid over het ontwikkelingstraject, het antwoord geven op de vragen van appellante en het verduidelijken van de mogelijke consequenties bij het niet indienen van de rapportage. In het tijdens verweerster verstrekte gespreksverslag staat, onder andere:

'Indien een medewerker kiest tegen een ontwikkelingstraject zal hij/zij automatisch een functioneringstraject ingaan en wordt dan ook vrijgesteld van werkzaamheden binnen de huidige school. Werkgever is van mening dat bij het weigeren van het deelnemen aan het ontwikkelingstraject er sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie.'

Appellante zou zich beraden over de vraag of zij de uitslag van de Big Five test alsnog ter beschikking zou stellen. Toen verweerster appellante bij e-mail van 27 november 2012 een herinnering daarover stuurde, heeft (de echtgenoot van) appellante gereageerd met de mededeling dat zij geen verder telefonisch contact en contact per e-mail meer wenste, zonder te antwoorden op de vraag van verweerster. Bij brief van 5 december 2012 heeft verweerster appellante opgeroepen voor een gesprek op 10 december 2012. Appellante is niet verschenen. Bij brief van 11 december 2012 is appellante wederom opgeroepen voor een gesprek op 18 december 2012. Verder staat in deze brief:

'Wellicht ten overvloede melden wij u dat u in ieder geval tot aan bovengenoemd gesprek vrijgesteld bent van werkzaamheden en dat uw salaris dus is stopgezet. Tot slot: Het

wederom niet verschijnen voor dit gesprek is geheel en al voor uw rekening en risico. U zult begrijpen dat een tweede keer niet verschijnen niet zonder gevolgen kan en zal blijven.'

Appellante is niet meer verschenen. Bij brief van 21 december 2012 heeft verweerster aan appellante een brief gestuurd houdende een voornemen tot een schriftelijke berisping, waarop appellante niet heeft gereageerd. Vervolgens is de bestreden schriftelijke berisping opgelegd bij brief van 14 januari 2013. Een door verweerster aangeboden mediation is afgewezen. Vervolgens is ook het ontslagtraject in werking gezet, uitmondende in de bestreden ontslagbeslissing van 25 februari 2013. In de ontslagbeslissing staat als grond vermeld: *'Gewichtige omstandigheden die redelijkerwijs geacht moeten worden, met het oog op de belangen van de instelling en van het onderwijs, de mogelijkheid van voortzetting van de arbeidsovereenkomst uit te sluiten. Concreet: een onherstelbaar verstoorde arbeidsrelatie.'*

3. De standpunten van partijen

a. Ten aanzien van de berisping

Appellante stelt dat zij de brieven van 5 en 11 december 2012, houdende oproepen voor de gesprekken, niet (tijdig) heeft ontvangen. Afgezien daarvan wenste appellante per e-mail dan wel schriftelijk een reactie op de door haar aan verweerster gestelde vragen betreffende (de uitslag van) de Big Five test. Zij heeft echter geen reactie mogen ontvangen. Zij vreesde dat zij, indien zij een gesprek zou aangaan, onder druk zou worden gezet om de uitslag van Big Five aan verweerster te verstrekken. Er is naar haar mening geen sprake van plichtsverzuim en geen grond voor een berisping.

Verweerster is van mening dat appellante de betreffende oproepen wel tijdig heeft ontvangen. Dat geldt aantoonbaar voor de oproep van het gesprek op 18 december 2012, die op 11 december 2012 ook per mail is verstuurd. Voorts merkt verweerster op dat appellante had verboden om te mailen en te bellen. Daarmee neemt zij een risico dat zij berichten mist. Dat komt voor haar rekening. De vrees van appellante dat verweerster haar onder druk zou zetten om de Big Five-uitslag aan haar te geven, is gebaseerd op pure speculatie en een chronisch wantrouwen jegens verweerster. Bovendien is dit uitgebreid besproken in het gesprek van 22 november 2012.

b. Ten aanzien van het ontslag

Appellante is al sedert 1994 in dienst bij verweerster. Zij heeft al die jaren goed gefunctioneerd. Ook verweerster was die mening toegeedaan, tot ongeveer april 2012. Als donderslag bij heldere hemel werd op het functioneren van appellante, en overigens ook op dat van twee andere oudere docenten, kritiek gegeven. Kritiek waar appellante zich niet in herkent. Verweerster wilde aan de hand van de Big Five-rapportage appellante een ontwikkeltraject laten volgen. Een ontwikkeltraject kan echter ook worden gevolgd zonder deze uitslag. Verweerster heeft appellante op diverse manieren onder druk gezet om de uitslag van de Big Five-test wel aan verweerster te verstrekken, terwijl verweerster ermee bekend is dat appellante die verplichting niet heeft. Verweerster wenste dat appellante ofwel de uitslag van de Big Five-test zou overleggen ofwel een functioneringstraject zou ingaan. Appellante heeft zelf aangegeven dat zij bereid was een verbetertraject in te gaan. Ter zitting heeft appellante gezegd dat de oorzaak van de problemen is gelegen in het gesprek dat zij in april 2012 heeft gehad met de extern adviseur van verweerster. Zij is door de inhoud en toonzetting van dat gesprek zo beschadigd dat zij dit niet meer te boven is gekomen. Zij heeft het niet meer kunnen opbrengen om geconfronteerd te worden met verweerster. Zij voelde zich ook niet meer in staat om de arbeidsverhouding voort te zetten.

Op het standpunt van verweerster zal hierna, voor zover nodig, worden ingegaan.

4. De motivering

Het ontslag

Ter zitting is komen vast te staan dat beide partijen van mening zijn dat een voortzetting van de arbeidsverhouding, vanwege een ernstige verstoring van de verhoudingen, onmogelijk is geworden. Dat betekent dat de aangevoerde ontslaggrond, zoals genoemd in artikel 3.8., aanhef en sub 7 van de cao PO, te weten gewichtige omstandigheden die

redelijkerwijs geacht moeten worden, met het oog op de belangen van de instelling en van het onderwijs, de mogelijkheid van een voortzetting van de arbeidsovereenkomst uit te sluiten, gerechtvaardigd is. Het beroep tegen het ontslagbesluit is daarom ongegrond.

De commissie hecht er wel aan om, ten overvloede, nog het navolgende op te merken. Hetgeen hiervoor is overwogen, houdt niet in dat de commissie het eens is met de stelling van verweerster dat appellante het ontslag geheel aan zichzelf heeft te wijten. Weliswaar heeft appellante zich (te) zeer afgesloten voor contact met verweerster nadat de problemen tussen partijen zich hadden aangediend zonder dat zij van een deugdelijke, medisch objectiveerbare grond, is gebleken, maar anderzijds heeft ook verweerster in belangrijke mate bijgedragen aan de verstoring van de relatie. Verweerster heeft immers - ten onrechte- zware druk uitgeoefend op appellante om de vertrouwelijkheid van de uitslag van de Big Five-test prijs te geven. Met name de in het verslag van het gesprek van 22 november 2012 opgenomen mededeling dat het niet prijsgeven van de vertrouwelijkheid zou betekenen dat appellante was vrijgesteld van werkzaamheden aan haar school (hetgeen feitelijk dus een schorsing zou betekenen) en dat een weigering een verstoorde arbeidsrelatie zou opleveren, is naar het oordeel van de commissie in strijd met goed werkgeverschap. Vertrouwelijkheid was immers toegezegd en er waren, zoals verweerster tijdens de zitting ook heeft erkend, andere manieren, te weten een functioneringstraject en een eventueel daaruit voortvloeiend beoordelingstraject, om de doelen die verweerster zich had gesteld te bereiken.

Ook het ter zitting door verweerster ingenomen standpunt dat appellante verwijtbaar niet is komen werken op grond waarvan de loonbetaling is stopgezet kan de commissie niet delen gelet op de hierboven weergegeven citaten uit het verslag van het gesprek van 22 november 2012 en de brief van 11 december 2012. Na de verklaring van de bedrijfsarts dat appellante haar werkzaamheden vanaf maandag 19 november 2012 weer volgens het normale rooster kon oppakken, is het verweerster geweest die, eerst bij mails van 16 en 19 november 2012 en vervolgens in het gesprek op 22 november 2012 en nadien aan appellante te kennen heeft gegeven dat zij niet op school mocht komen werken; van een weigering om te voldoen aan een opdracht om werkzaamheden op school te verrichten is geen sprake geweest.

Het voorgaande doet echter niet af aan de ongegrondheid van het beroep.

De berisping

De berisping is gegeven nadat en omdat appellante niet was verschenen voor gesprekken met verweerster op 10 en 18 december 2012. Appellante beroept zich in de eerste plaats erop dat zij vanwege de verstoorte relatie het niet meer kon opbrengen om met de werkgever geconfronteerd te worden, maar deze stelling ontbeert een medisch objectiveerbare grond en kan appellante daardoor niet disculperen. Voorts stelt appellante dat zij eerst op 12 december 2012 op de hoogte kwam van de oproep voor het gesprek op 10 december 2012. Naar het oordeel van de commissie valt niet uit te sluiten dat deze stelling juist is, nu appellante op 12 december 2012 de aangetekende brief houdende de oproep voor deze bijeenkomst in haar bezit kreeg en niet onomstotelijk vast staat dat diezelfde brief appellante per gewone post (tijdig) heeft bereikt.

Resteert nog het wegblijven van het gesprek op 18 december 2012. Weliswaar was appellante daarvan tijdig op de hoogte en had toen moeten verschijnen, maar het daaromtrent gemaakte verwijt wordt gematigd door het feit dat verweerster de verhoudingen inmiddels nog verder op scherp had gezet door -op een de commissie onjuist voorkomende juridische grondslag- direct na 10 december 2012 en zonder nader onderzoek waarom appellante op 10 december niet was verschenen, aan te kondigen dat de loonbetaling was stop gezet.

Gelet op deze omstandigheden is er niet van zodanig ernstig plichtsverzuim sprake geweest dat een schriftelijke berisping gerechtvaardigd is.

Dit beroep is daarom gegrond.

5. De beslissing

De commissie:

Voor wat betreft het beroep tegen het ontslag:
Verklaart het beroep ongegrond.

Voor wat betreft het beroep tegen de berisping:
Verklaart het beroep gegrond.

Deze beslissing is gegeven in Eindhoven op 14 juni 2013 door mr. H.P.H. van Griensven, voorzitter, mr. A.A.M. Mollee en mr. L.A.S. Boersen, leden, in tegenwoordigheid van G.H. Gerritsen, secretaris.