

## **Schorsing en verlenging schorsing**

### **1. Ontstaan en loop van het geding**

Bij beroepschrift van 20 februari 2013 is appelland in beroep gekomen tegen een beslissing van verweerster van 5 februari 2013 tot schorsing van appelland voor de duur van vier weken met toepassing van artikel 3.14 lid 1 van de CAO PO, schriftelijk bevestigd bij brief van 7 februari 2013.

Bij brief van 4 maart 2013 heeft appelland zijn beroep nader aangevuld.

Bij brief van 15 maart 2013 heeft de gemachtigde van verweerster een verweerschrift ingediend. Vervolgens heeft appelland nog stukken ingediend bij brief van 18 maart 2013, verweersters gemachtigde bij brief van 21 maart 2013 en vervolgens appelland bij brieven van 23 maart en 3 april 2013.

Bij zijn brief van 18 maart 2013 heeft appelland tevens beroep ingesteld tegen het besluit van 5 maart 2013 om de eerder opgelegde schorsing te verlengen.

De mondelinge behandeling van de zaken heeft plaatsgevonden ter zitting van de commissie van 17 april 2013. Ter zitting is appelland verschenen alsmede namens verweerster mevrouw ....., bestuurder, vergezeld van verweersters gemachtigde.

### **2. De feiten**

Per 1 oktober 2012 is appelland door verweerster benoemd als directeur op de basisschool ..... te ..... met een werktijdfactor van 0,9000 voor bepaalde tijd tot en met 31 maart 2013 wegens eerste dienstverband met uitzicht op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Het betrof zijn eerste functie in het onderwijs. Zijn voorganger ging in het kader van het mobiliteitsbeleid naar een andere school van verweerster.

Direct na het aantreden van appelland ontstonden er al enkele conflicten. Verweerster heeft die niet nader willen benoemen, maar heeft de weergave van een aantal daarvan door appelland niet gemotiveerd weersproken. Die conflicten behelsden onder andere aanvaringen met MT-leden, die duidelijk maakten dat appelland met zijn wijze van optreden binnen de schoolgemeenschap niet erg welkom was.

Reeds in november 2012 gaf het managementteam aan appelland aan geen vertrouwen te hebben in (het functioneren van) appelland. Medio december escaleerden de verhoudingen verder nadat appelland het team te kennen had gegeven dat er tijdens een personeelsbijeenkomst negatief over hem was gesproken.

Vervolgens heeft er eind januari een incident plaatsgevonden toen appelland min of meer terloops aan één van de teamleden had gemeld wat het familiebeleid van het bestuur was. Ondanks appellands toevoeging dat dit wat dat teamlid betreft geen gevolgen zou hebben, heeft dit tot grote onrust geleid binnen het team, omdat er zowel binnen het team als ook in het MT medewerkers zijn die een relatie met elkaar hebben.

Op 1 februari 2013 heeft een aantal teamleden, waaronder MT-leden, het bestuur laten weten dat de mededeling van appelland voor hen de druppel was die de emmer deed overlopen. Zij zouden onmogelijk nog langer met hem samen kunnen functioneren. Zij wisten niet hoe zij op 4 februari 2013 het werk zouden kunnen en moeten hervatten.

Het vorenstaande heeft het bestuur op 4 februari 2013 tot de conclusie gebracht dat, teneinde de situatie werkbaar te houden, appellant bij wege van ordemaatregel geschorst moest worden. Dat voornemen heeft verweerster op 4 februari 2013 aan appellant meegedeeld met de mededeling dat hij op 5 februari 2013 zijn zienswijze kon inbrengen. Appellant heeft van die gelegenheid gebruik gemaakt en heeft zijn zienswijze gegeven. In zijn zienswijze heeft appellant zelf aangegeven dat hij geen eerlijke kans heeft gehad.

Op 5 februari 2013 heeft verweerster bij wege van ordemaatregel appellant geschorst, omdat zij geen uitweg zag nu een deel van het team aan verweerster had laten weten zodanig ernstige bezwaren tegen het optreden van appellant te hebben dat zij niet wisten hoe zij nog voort konden met hun werk en dat zij voornemens waren zich ziek te melden als verweerster niet ingreep.

### **3. Standpunten van partijen**

Appellant is van oordeel dat volstaan had kunnen worden met veel minder ingrijpende maatregelen en is van oordeel dat het bestuur eerst een weg van bemiddeling had behoren te volgen. Appellant is onvoldoende begeleid en er is hem vanuit het bestuur onvoldoende steun geboden om de werkorganisatie te professionaliseren. Het bestuur heeft op geen enkele wijze de uitingen van het team op 1 februari serieus getoetst.

Op het verweer van verweerster zal hierna voorzoveel nodig worden teruggekomen.

### **4. De beoordeling**

Ingevolge artikel 3.13 sub d. jo artikel 3.14., eerste lid, kan de werkgever de werknemer schorsen voor ten hoogste 4 weken indien dit gelet op het belang van de instelling dringend noodzakelijk is.

De commissie is van oordeel dat verweerster op redelijke gronden mocht menen dat een dergelijke dringende noodzaak bestond. Daarvoor gelden de volgende overwegingen.

Voor de commissie is voldoende komen vast te staan dat een groot deel van het team en met name het managementteam vanwege de stijl van leidinggeven van appellant en de wijze waarop deze door het team werd ervaren ernstige bezwaren tegen appellant had, zodanig dat de continuïteit van het onderwijs op de school in onmiddellijk gevaar dreigde te komen. Dat deze situatie zich door de opstelling van het schoolteam feitelijk heeft voorgedaan heeft appellant ook niet weersproken.

Verweerster heeft de ernstige problematiek die is ontstaan na de aanstelling van appellant, herhaaldelijk met appellant besproken. Ook heeft verweerster een onderzoek laten doen door een extern bureau wat ertoe leidde dat een coachingstraject zou worden ingezet om het tekort aan wederzijds vertrouwen en de gebrekkige onderlinge communicatie te verbeteren.

Hoewel wel aannemelijk is geworden dat appellant door de opstelling van -leden van het school- en managementteam binnen de organisatie van de school geen reële kans heeft gekregen, kan gegeven de begin februari ontstane kritieke situatie in de onderlinge verhoudingen de keuze van verweerster op dat moment om appellant bij wege van ordemaatregel te schorsen niet onbegrijpelijk of onjuist genoemd worden.

Ook uit de reactie van appellant op het voornemen tot schorsing (namelijk dat hij geen kans had gekregen) heeft verweerster mogen concluderen dat de vertrouwensbreuk van dien aard was (ook al moest dat in belangrijke mate ook aan oorzaken buiten appellant worden geweten) dat onmiddellijk ingrijpen noodzakelijk was. Verweerster heeft daarbij in redelijkheid kunnen concluderen dat schorsing van appellant een adequate reactie op de ontstane situatie was teneinde de rust in de school te doen terugkeren.

De beslissing tot verlenging van de schorsing op grond van artikel 3.15, derde lid van de CAO PO, met ingang van 5 maart 2013 houdt eveneens stand, omdat met het oog op het einde van de overeenkomst per 31 maart 2013 daaraan voor de korte resterende periode geen zinvolle invulling meer kon worden gegeven.

Het vorenstaande brengt mee dat de beroepen tegen de besluiten tot schorsing en de verlenging daarvan ongegrond zullen worden verklaard.

## **5. De beslissing**

De commissie voornoemd verklaart de beroepen ongegrond.

Deze beslissing is gegeven te Utrecht op 17 april 2013 door mr. A. Schellart, voorzitter, mr. A.A.M. Mollee en mr. G.M.J. Prick, mr. R.A.C. van Rossum en drs. T.E. Sikkema, leden, in tegenwoordigheid van G.H. Gerritsen, secretaris.