

Schorsing

1. Ontstaan en loop van het geding

Op 21 januari 2013 heeft de leidinggevende van appellant, lid van de centrale directie van, tegen appellant gezegd dat hij met onmiddellijke ingang zijn functie van teamleider van de afdeling ICT niet meer mocht uitoefenen en de boodschap gegeven om thuis na te denken over zijn toekomst. Op 24 januari 2013 heeft de leidinggevende van appellant een bevestigende en toelichtende brief geschreven. Bij brief van 5 maart 2013 is appellant in beroep gekomen van het besluit, door hem geduid als een schorsing. Bij het beroepschrift zijn producties overgelegd. Verweester heeft bij wege van verweerschrift overgelegd een aantal stukken betreffende een door haar aangevangen procedure ex artikel 7:685 van het Burgerlijk Wetboek. Bij brief van 16 mei 2013 heeft verweester nadere producties overgelegd. Bij e-mail bericht van 21 mei 2013 heeft appellant zijn verweer in de procedure ex artikel 7:685 BW overgelegd. Op 22 mei 2013 heeft de mondelinge behandeling ten overstaan van de commissie te Eindhoven plaatsgevonden. Appellant was aanwezig. Verweester werd vertegenwoordigd door de heer, lid van de centrale directie van, en haar gemachtigde, die een pleitnota heeft overgelegd.

2. De standpunten van partijen.

Appellant stelt als volgt.

Op 21 januari 2013 is hij tijdens een gesprek met zijn direct leidinggevende, tevens lid van de centrale directie, per direct geschorst uit zijn functie en naar huis gestuurd met een verbod om werkzaamheden uit te voeren. Deze schorsing duurt nog steeds voort. Voor een schorsing was geen enkele reden of aanleiding, laat staan per direct. Voorafgaand aan het gesprek heeft appellant geen enkel signaal ontvangen over vermeend disfunctioneren. In september 2012 werden hij en zijn team nog geroemd in het managementteam voor de hoge kwaliteit en continuïteit van de ict-dienstverlening. Appellant doet tenslotte het verzoek hem te rehabiliteren.

Verweester stelt daar het navolgende tegenover.

In een gesprek op 21 januari 2013 heeft de direct leidinggevende van appellant gezegd dat hij het niet langer verantwoord achtte dat appellant de leidinggevende verantwoordelijkheden van teamleider A voor zijn rekening zou nemen en dat hij met appellant wilde praten over een alternatieve inzet. Er was al geruime tijd onvrede over het autonome optreden van appellant; ook de locatie-directeuren waren in toenemende mate gaan klagen. Toen de leidinggevende, na een vakantie in december 2012, begin januari 2013 weer op school was gekomen, had hij het volgende geconstateerd.

- Functioneringsgesprekken die appellant samen met zijn direct leidinggevende zou voeren met de leden van zijn team waren door appellant eenzijdig via een bericht aan zijn teamleden geschrapt.
- In december 2012 had appellant een van zijn ondergeschikten, tevens een goede vriend, een zeer positief geformuleerde brief over diens functioneren gezonden terwijl anderen veel minder positief waren over dit teamlid.
- Er waren met appellant afspraken gemaakt over in november en december 2012 uit te voeren werkzaamheden, die na terugkeer van de leidinggevende deels waren uitgevoerd en in de loop van december 2012 waren stop gezet.
- Een van de locatiedirecteuren had begin januari 2013 een afspraak met appellant die vervolgens, zoals vaker, zonder bericht niet was komen opdagen.

Naar aanleiding daarvan heeft de direct leidinggevende in het gesprek op 21 januari 2013 gezegd dat hij het niet langer verantwoord vond appellant met de leiding van het ict-team te belasten. Appellant werd niet naar huis gestuurd dan wel geschorst maar over en weer werd gesteld dat het beter was dat appellant naar huis zou gaan, zodat hij de gelegenheid zou hebben na te denken. Een paar dagen later zou dan verder gesproken kunnen worden over een mogelijke oplossing.

Ter zitting heeft verweester gezegd dat het appellant werd verboden zijn leidinggevende werkzaamheden uit te voeren en dat er voor hem geen andere werkzaamheden waren.

Na 21 januari 2013 zijn ook nadere gesprekken geweest maar partijen zijn er niet uit gekomen.

Doelbewust heeft hij er voor gekozen om appellant niet te schorsen maar het gesprek aan te gaan over een alternatieve inzet.

Verweerster stelt zich primair op het standpunt dat de gang van zaken niet is te duiden als een schorsing. Wel kan, ten gevolge van het daaropvolgende thuis zitten van appellant, wellicht achteraf worden geoordeeld dat het besluit feitelijk heeft uitgepakt als een schorsingsbesluit.

Ter zitting heeft de gemachtigde van verweerster subsidiair aangevoerd dat, als de gang van zaken als een schorsing zou worden geduid, sprake zou zijn van een spoedschorsing die, gelet op het belang van de instelling, dringend noodzakelijk was.

3. De beoordeling

De commissie is van oordeel dat het onderhavige besluit wel degelijk moet worden aangemerkt worden als een schorsing. Een schorsing is immers niet anders dan een (tijdelijk) verbod om de functie uit te oefenen. Dat is precies wat hier feitelijk heeft plaatsgevonden. De commissie verwerpt hiermee het primaire verweer van verweerster dat het beroep niet ontvankelijk is.

Verweerster heeft zich, subsidiair, op het standpunt gesteld dat de onderhavige maatregel moet worden gezien als een spoedschorsing.

In artikel 9.a.6. lid 1 van de cao VO is bepaald dat de werkgever de werknemer kan schorsen voor ten hoogste 4 weken, indien dit gelet op het belang van de instelling dringend noodzakelijk is. Voorts wordt in dit artikel bepaald dat, voordat de werknemer wordt geschorst, deze in de gelegenheid wordt gesteld zijn opvattingen omtrent de voorgenomen schorsing kenbaar kan maken en dat de opvattingen van de werknemer omtrent de schorsing worden opgenomen in de brief waarin de schorsing wordt bevestigd.

De commissie neemt, zoals zij eerder heeft gedaan, als uitgangspunt dat de mogelijkheid van een spoedschorsing is bedoeld voor die gevallen waarin het zo dringend noodzakelijk is de schorsing onmiddellijk te doen ingaan dat de voor de werknemer meer waarborgen biedende procedure die kan leiden tot een schorsing op grond van artikel 9.a.6. lid 2 van de cao VO redelijkerwijs niet kan worden afgewacht.

Naar het oordeel van de commissie is van een dringende noodzaak als hiervoor bedoeld niet gebleken. De door verweerster aangevoerde gronden, die overigens ten gevolge van de gemotiveerde betwisting ervan door appellant niet voor de commissie zijn komen vast te staan, kunnen niet leiden tot het oordeel dat op 21 januari 2013 de situatie rond appellants functioneren zodanig nijpend was dat in het belang van de instelling een acute schorsing dringend noodzakelijk was.

Indien en voorzover het standpunt van verweerster zodanig moet worden opgevat dat, meer subsidiair, sprake zou kunnen zijn van een schorsing als bedoeld in artikel 9.a.6. lid 2 van de cao VO, moet dit als onjuist worden geoordeeld, nu, zoals verweerster ook zelf stelt, aan de formele vereisten voor een dergelijke schorsing niet is voldaan.

Het voorgaande houdt in dat het beroep gegrond is.

Ten aanzien van het verzoek om rehabilitatie merkt de commissie nog op dat zij niet de bevoegdheid heeft een dergelijk verzoek toe te wijzen. Wel overweegt de commissie dat ingevolge artikel 9.a.6. lid 5 van de cao VO de werkgever na overleg de werknemer naar vermogen zal dienen te rehabiliteren, indien, zoals in dit geval wordt geoordeeld, geen redenen aanwezig waren, die de (spoed)schorsing konden dragen.

4. De beslissing

De commissie:

verklaart het beroep gegrond.

Deze beslissing is gegeven in Eindhoven op 22 mei 2013 door mr. H.P.H. van Griensven, voorzitter, mr. A.A.M. Mollee, mr. L.A.S. Boersen, mr. J.M.J. Godrie en dr. H.A.P. Wolfhagen, leden, in tegenwoordigheid van G.H. Gerritsen, secretaris.