133104

UITSPRAAK

In het geschil tussen:

[appellante], wonend in [woonplaats], appellante, hierna: [appellante]

en

[schoolbestuur], gevestigd in [vestigingsplaats], verweerder, hierna: de werkgever
gemachtigde: mevrouw mr. M.H. van Roekel

1. KERN VAN DE UITSPRAAK

Beroep tegen berisping ongegrond. De werkgever heeft [appellante] in redelijkheid de disciplinaire maatregel van een berisping kunnen opleggen vanwege fysiek ingrijpen van [appellante] tegenover een leerling.

2. VERLOOP VAN DE PROCEDURE

2.1 Bij beroepschrift van 15 mei 2026, aangevuld op 31 mei, 7 en 24 juni 2026, heeft [appellante] beroep ingesteld tegen de beslissing van de werkgever van 12 mei 2026 om haar de disciplinaire maatregel van een schriftelijke berisping op te leggen.

2.2 De werkgever heeft op 30 juni 2026, aangevuld op 8 september 2026, een verweerschrift ingediend.

2.3 De hoorzitting vond plaats op 15 september 2026 te Utrecht.

2.4 [appellante] was ter zitting aanwezig.

2.5 Namens de werkgever waren aanwezig [voormalig interim-directeur], en [HR-partner], daartoe bijgestaan door de gemachtigde.

2.6 De werkgever heeft een pleitnota overgelegd.

3. DE FEITEN

3.1 [appellante] is sinds 1 december 2024 in dienst bij de werkgever in een vast dienstverband met een betrekkingsomvang van 0,8 fte. Zij is werkzaam als docent bij [school] in [vestigingsplaats]. Op de arbeidsverhouding is de cao po van toepassing.

3.2 Op 24 februari 2026 heeft zich tijdens de pauze op het schoolplein een incident voorgedaan waarbij [appellante] heeft opgetreden tegen een leerling. De leerling had een andere leerling geschopt en heeft vervolgens boos een bal weggetrapt, waarbij de bal het hoofd van een andere leerling raakte. [appellante] heeft de leerling vervolgens aangesproken op zijn gedrag en hem opgedragen het voetbalveld te verlaten en de school in te gaan. De leerling liep aanvankelijk vrijwillig met haar mee, maar gaf vervolgens aan terug te willen naar het voetbalveld. Daarop heeft [appellante] de leerling bij de (boven)armen vastgepakt en in de richting van de ingang van het schoolgebouw begeleid.

3.3 Op 16 april 2026 heeft de werkgever aan [appellante] meegedeeld voornemens te zijn aan haar een schriftelijke berisping op te leggen wegens plichtsverzuim. De werkgever heeft daaraan ten grondslag gelegd dat [appellante] een leerling fysiek heeft vastgepakt.

3.4 Op 17 april 2026 heeft [appellante] de werkgever erover geïnformeerd dat zij haar zienswijze mondeling wenste toe te lichten en de werkgever verzocht om een voorstel voor een datum en tijdstip te doen. Omdat de werkgever haar nog geen uitnodiging had gestuurd heeft [appellante] op 5 en 6 mei 2026 schriftelijk haar zienswijze kenbaar gemaakt.

3.5 Bij besluit van 12 mei 2026 heeft de werkgever aan [appellante] een schriftelijke berisping opgelegd wegens plichtsverzuim.

3.6 Op 28 juli 2026 heeft [appellante] met ingang van 1 oktober 2026 haar arbeidsovereenkomst met de werkgever opgezegd.

4. STANDPUNTEN VAN PARTIJEN

[appellante]

4.1 [appellante] heeft ondanks het einde van de arbeidsovereenkomst nog steeds een concreet, persoonlijk en actueel belang bij de behandeling van haar beroep. Zij betwist

zowel de proportionaliteit van de berisping als de feitelijke grondslag en de gevolgde procedure. Om die reden acht zij een onafhankelijk oordeel van de Commissie van belang.

4.2 Het handelen van [appellante] was niet disproportioneel in de gegeven omstandigheden. Daarom was geen sprake van verwijtbaar plichtsverzuim dat een disciplinaire maatregel rechtvaardigt.

4.3 Op het schoolplein was sprake van herhaald grensoverschrijdend gedrag van een leerling richting andere leerlingen. De leerling liep aanvankelijk vrijwillig mee, maar wilde vervolgens terugkeren richting het voetbalveld terwijl hij zichtbaar boos bleef. Gelet op eerdere incidenten en de oplopende spanning achtte [appellante] het risico op verdere escalatie reëel.

4.4 Het handelen van [appellante] was gericht op het beëindigen van een escalerende situatie, het beschermen van andere leerlingen en het herstellen van de rust en veiligheid. Van belang is dat al meerdere verbale interventies hadden plaatsgevonden, de leerling instructies bleef negeren, sprake was van oplopende boosheid en al meerdere leerlingen betrokken waren geraakt bij incidenten.

4.5 Dat achteraf kan worden geoordeeld dat andere handelingsopties mogelijk waren, betekent nog niet dat het handelen op dat moment verwijtbaar was. Bovendien ontbraken ten tijde van het incident duidelijke protocollen of handelingsafspraken omtrent fysiek ingrijpen tijdens pleinincidenten en escalatiesituaties.

4.6 De procedure tot oplegging van de berisping is niet zorgvuldig verlopen. [appellante] heeft de werkgever expliciet verzocht om een afspraak om haar zienswijze mondeling toe te lichten, maar daar heeft zij geen reactie op gekregen.

4.7 [appellante] heeft reflectie getoond in haar zienswijze. Zij heeft erkend dat samenwerking met collega's mogelijk sterker benut had kunnen worden en dat gezamenlijke interventie in soortgelijke situaties wenselijk kan zijn. Juist daarom is een disciplinaire maatregel disproportioneel. Een traject gericht op professionele reflectie, teamafspraken, scholing of nadere handelingskaders had meer in de rede gelegen.

De werkgever

4.8 [appellante] heeft geen belang meer bij de behandeling van haar beroep. Zij heeft immers haar arbeidsovereenkomst opgezegd. De berisping heeft geen betekenis meer

voor een toekomstige samenwerking tussen partijen en wordt ook niet aan de toekomstige werkgever verstrekt. Het beroep dient dan ook niet-ontvankelijk te worden verklaard.

4.9 [appellante] is niet in haar belangen geschaad door het feit dat zij geen mondelinge zienswijze heeft kunnen geven. Zij heeft een uitgebreide schriftelijke zienswijze ingediend. In het definitieve besluit is de werkgever ingegaan op de diverse door [appellante] aangevoerde omstandigheden. De werkgever heeft de formele procedure dan ook correct gevolgd.

4.10 Er is sprake van plichtsverzuim. In het primair onderwijs geldt als uitgangspunt dat fysiek ingrijpen richting leerlingen uitsluitend is toegestaan in uitzonderlijke situaties waarbij sprake is van acute veiligheidsdreiging voor de leerling zelf, medeleerlingen of medewerkers. De goede intentie van [appellante] is niet in geschil, maar goede bedoelingen maken niet ieder middel gerechtvaardigd.

4.11 Uit eigen verklaringen van [appellante] volgt dat de leerling op het moment van het fysieke contact niet bezig was een andere leerling te schoppen, slaan of anderszins fysiek te benaderen. Evenmin was sprake van een situatie waarin de leerling direct gevaar opleverde voor zichzelf, medeleerlingen of personeel. Dat de leerling aangaf terug te willen naar het voetbalveld maakt niet dat sprake was van een noodsituatie waarin fysiek vastpakken de enige beschikbare optie was. Van een ervaren leerkracht mocht worden verwacht dat zij in die situatie eerst andere, minder ingrijpende interventies zou inzetten. Zoals nogmaals in gesprek gaan met de leerling, de leerling volgen naar het voetbalveld of collega's erbij halen.

4.12 Door de leerling desondanks fysiek vast te pakken en te begeleiden heeft [appellante] gehandeld in strijd met de professionele normen die van een leerkracht mogen worden verwacht. Daarmee is sprake van plichtsverzuim. Het opleggen van een disciplinaire maatregel vormt een passende reactie daarop. De werkgever vindt het belangrijk om normerend op te treden wanneer een werknemer de professionele grenzen van fysiek handelen richting een leerling overschrijdt. Verder is de opgelegde maatregel in de juiste verhouding tot het plichtsverzuim.

5. OVERWEGINGEN VAN DE COMMISSIE

Bevoegdheid en ontvankelijkheid

5.1 Aangezien het beroep is gericht tegen één van de beslissingen, genoemd in artikel 12.1 lid 1 cao po is de Commissie bevoegd van het beroep kennis te nemen.

5.2 De Commissie is van oordeel dat [appellante] voldoende belang heeft bij een uitspraak van de Commissie. Het belang van [appellante] om te weten of de berisping al dan niet terecht is opgelegd, levert op zichzelf reeds voldoende belang op voor de behandeling van het beroep. Nu het beroep bovendien binnen de daartoe geldende termijn is ingesteld, is het ontvankelijk.

De berisping

5.3 Voor het opleggen van een disciplinaire maatregel dient de werkgever de verweerprocedure zoals opgenomen in artikel 3.15 lid 1 cao po te volgen. [appellante] stelt zich op het standpunt dat de werkgever deze procedure niet correct heeft doorlopen, doordat de werkgever niet heeft gereageerd op haar wens om haar zienswijze mondeling te geven.

5.4 Uit het dossier volgt dat [appellante] op 5 mei 2026 haar zienswijze schriftelijk heeft ingediend, omdat de werkgever op dat moment nog geen afspraak had ingepland voor een mondelinge zienswijze. Hoewel het onzorgvuldig is van de werkgever dat hij niet heeft gereageerd op het verzoek van [appellante] om in een gesprek haar zienswijze toe te lichten, is [appellante] naar het oordeel van de Commissie niet geschaad in door de cao po beschermde belang zich te kunnen verweren tegen een voorgenomen besluit. Zij heeft immers haar zienswijze schriftelijk gegeven. De Commissie neemt daarbij in aanmerking dat [appellante] haar verzoek om een gesprek heeft gedaan op de dag voorafgaand aan de meivakantie en haar schriftelijke zienswijze kort na afloop van die vakantie heeft ingediend. Tussen het verzoek om een gesprek en het indienen van de zienswijze lag dus slechts een korte periode.

5.5 Inhoudelijk toetst de Commissie of de werkgever in redelijkheid heeft kunnen komen tot het besluit om [appellante] de disciplinaire maatregel van een berisping op te leggen. Dit houdt in dat de Commissie eerst onderzoekt of de feiten waarop het besluit is gebaseerd, vaststaan. Als dat het geval is, beoordeelt de Commissie of het handelen of nalaten van [appellante] kan worden aangemerkt als plichtsverzuim en, indien dat het geval is, of het opleggen van een disciplinaire maatregel daarop een passende reactie is.

Tot slot beoordeelt de Commissie of de opgelegde maatregel evenredig is aan het vastgestelde plichtsverzuim.

5.6 De werkgever heeft de berisping aan [appellante] opgelegd, omdat [appellante] een leerling fysiek heeft vastgepakt bij de bovenarmen en hem in de richting van de schoolingang heeft begeleid. [appellante] heeft deze feiten erkend en daarmee staan ze vast.

5.7 Artikel 3.14 lid 2 cao po definieert plichtsverzuim als het overtreden van de voor de werknemer geldende voorschriften, het niet nakomen van hem opgelegde verplichtingen alsmede het doen of nalaten van datgene dat de werknemer bij een goede uitoefening van zijn functie behoort na te laten of te doen.

5.8 Volgens vaste jurisprudentie van de Commissie is fysiek ingrijpen richting een leerling enkel in uitzonderlijke situaties toegestaan, namelijk in situaties waarin de veiligheid van leerlingen of anderen in het geding is.

5.9 De Commissie stelt voorop dat van een onderwijsprofessional mag worden verwacht dat deze optreedt wanneer sprake is van ongewenst gedrag van een leerling. Dat neemt niet weg dat ook in een dergelijke situatie zorgvuldig moet worden gehandeld. Naar het oordeel van de Commissie was in dit geval geen sprake van omstandigheden die het fysiek ingrijpen van [appellante] rechtvaardigden. Daarbij acht de Commissie van belang dat de leerling aanvankelijk vrijwillig meeliep en dat het grensoverschrijdende gedrag waarop [appellante] had gereageerd op dat moment was beëindigd. Dat de leerling boos was en aangaf te willen terugkeren naar het voetbalveld, maakt niet dat een situatie was ontstaan waarin fysiek ingrijpen noodzakelijk was. Ook als de leerling zou zijn teruggekeerd naar het voetbalveld, stond nog niet vast dat hij opnieuw grensoverschrijdend gedrag zou vertonen. Voor zover [appellante] vreesde voor een hernieuwde escalatie, had zij bovendien kunnen kiezen voor andere, minder ingrijpende interventies, zoals het inschakelen van een collega.

5.10 De Commissie is dan ook van oordeel dat [appellante] heeft gehandeld in strijd met de professionele normen die van een werknemer verwacht mogen worden. Dit handelen levert plichtsverzuim op.

5.11 Naar het oordeel van de Commissie is de ernst van het plichtsverzuim van dien aard dat de werkgever daar in redelijkheid het opleggen van een disciplinaire maatregel aan heeft kunnen verbinden. Gezien de aard van het incident, waarbij het gaat om een enkele, op zichzelf staande, gebeurtenis, acht de Commissie de opgelegde maatregel van een

schriftelijke berisping, als minst zware disciplinaire maatregel, evenredig aan het plichtsverzuim.

5.12 Dit alles maakt dat de Commissie het beroep tegen de berisping ongegrond oordeelt.

6. OORDEEL

Op grond van bovenstaande overwegingen verklaart de Commissie het beroep ongegrond.

Vastgesteld te Utrecht op 27 oktober 2026 door mr. dr. J.C. de Wit, voorzitter, P.A. Hoogendoorn en H. Molleman, leden, in aanwezigheid van mr. L. Verhoeven, secretaris.

mr. dr. J.C. de Wit
voorzitter

mr. L. Verhoeven
secretaris