133105

UITSPRAAK

in het geschil tussen

[appellant], wonend in Haarlem, appellant, hierna: [appellant]

en

[schoolbestuur], gevestigd in [vestigingsplaats], verweerder, hierna: de werkgever
gemachtigde: mevrouw mr. D.W. van Putten-de Waard

1. KERN VAN DE UITSPRAAK

Het beroep is gegrond. In het licht van de gegeven omstandigheden is een disciplinaire maatregel niet passend.

2. VERLOOP VAN DE PROCEDURE

2.1 Bij beroepschrift van 16 mei 2026, aangevuld op 21 mei 2026, heeft [appellant] beroep ingesteld tegen de beslissing van de werkgever van 8 april 2026 om [appellant] wegens plichtsverzuim de disciplinaire maatregel van een schriftelijke berisping op te leggen.

2.2 De werkgever heeft op 3 juli 2026 een verweerschrift ingediend, aangevuld op 4 september 2026.

2.3 De zitting vond plaats op 15 september 2026 in Utrecht.

2.4 [appellant] was ter zitting aanwezig.

2.5 Namens de werkgever was aanwezig [directeur a.i.] van [school], [locatie] in [vestigingsplaats 2]. Zij werd bijgestaan door de gemachtigde.

3. DE FEITEN

3.1 [appellant] is sinds 1 augustus 2024 in dienst bij de werkgever. Hij heeft een vast dienstverband met een volledige betrekkingsomvang. Hij is werkzaam als docent aan [school], [locatie] in [vestigingsplaats 2] (hierna: de school). [school] biedt op drie locaties voortgezet speciaal onderwijs aan leerlingen met een vorm van autisme of vergelijkbare problematiek en aan leerlingen met gedragsproblematiek. Op [locatie] zitten leerlingen die een leerlijn in vmbo-tl, havo en vwo-onderbouw volgen.

3.2 Op de arbeidsverhouding is van toepassing de cao po.

3.3 Begin 2026 hebben de werkgever en [appellant] diverse gesprekken gevoerd over het ziekteverzuim van [appellant] en over zijn functioneren als docent.

3.4 Op 6 februari 2026 heeft een incident plaatsgevonden waarbij [appellant] in de hal van de school met de vlakke hand op de zijkant van een kluisje heeft geslagen en met kracht een sleutelring op de grond heeft gegooid. Dit gebeurde nadat een directielid [appellant] had verzocht een klas van een collega over te nemen. De werkgever heeft [appellant] na het incident naar huis gestuurd om tot zichzelf te komen.

3.5 Op 10 februari 2026 heeft [appellant] een gesprek gehad met de werkgever. De werkgever heeft in dit gesprek aangegeven dat het incident op 6 februari 2026 voor de werkgever aanleiding is om [appellant] een disciplinaire maatregel op te leggen. Verder heeft de werkgever [appellant] in dit gesprek twee mogelijke vervolgtrajecten voorgehouden: een verbetertraject of een outplacementtraject. De werkgever heeft [appellant] bedenktijd gegeven.

3.6 Op 5 maart 2026 heeft de werkgever [appellant] het voornemen tot het opleggen van een schriftelijke berisping kenbaar gemaakt.

3.7 Op 27 maart 2026 heeft [appellant] per e-mail verweer gevoerd tegen het voornemen tot het opleggen van een schriftelijke berisping.

3.8 Op 1 april 2026 hebben de werkgever en [appellant] een gesprek gehad. In dit gesprek heeft [appellant] aangegeven te kiezen voor een outplacementtraject.

3.9 Op 8 april 2026 heeft de werkgever [appellant] de disciplinaire maatregel van een schriftelijke berisping opgelegd. Aan deze berisping zijn ten grondslag gelegd het incident

op 6 februari 2026, incidenten in de periode december 2025 tot februari 2026 en onvoldoende uitvoering van mentortaken. Tegen deze beslissing is het beroep gericht.

3.10 Op 15 april 2026 hebben de werkgever en [appellant] een gesprek gehad naar aanleiding van vermeend grensoverschrijdend gedrag van [appellant] op 13 april 2026. In dit gesprek heeft de werkgever aangegeven dat het outplacementtraject van de baan is en dat de werkgever het dienstverband met [appellant] wil beëindigen door middel van een vaststellingsovereenkomst.

3.11 Op 20 april 2026 heeft de werkgever aan [appellant] het voornemen tot het opleggen van een schriftelijke berisping kenbaar gemaakt.

3.12 Op 21 april 2026 heeft [appellant] zich ziekgemeld. Hij was ten tijde van de hoorzitting nog steeds arbeidsongeschikt.

3.13 Vanwege de arbeidsongeschiktheid van [appellant] heeft de werkgever nog geen beslissing genomen op het voornemen van 20 april 2026.

4. STANDPUNTEN VAN PARTIJEN

[appellant]

4.1 [appellant] kampte aan het begin van 2026 al enige tijd met ernstige overbelastingsklachten en andere medische klachten. Toch heeft hij zo goed als mogelijk zijn werkzaamheden uitgevoerd. Verder was sprake van een moeizame werkrelatie tussen [appellant] en zijn duo-collega. [appellant] voelde zich bij deze collega niet veilig en heeft dat ook bij de directie gemeld. De directie heeft daar geen actie op ondernomen. Al met al heeft de werkgever [appellant] onvoldoende begeleiding en ondersteuning geboden.

4.2 De afspraak was dat [appellant] op 6 februari 2026 als achterwacht zou fungeren en niet voor de klas zou staan. In strijd met deze afspraak kreeg [appellant] op de dag zelf te horen dat hij een klas moest overnemen. Zulke plotselinge wijzigingen gaven [appellant] destijds veel stress en de werkgever wist dat. [appellant] weerspreekt dat het incident plaatsvond in het bijzijn van leerlingen; de schooldag was op dat moment nog niet begonnen.

4.3 Omdat de werkgever onvoldoende rekening heeft gehouden met de omstandigheden waaronder de aan de berisping ten grondslag gelegde incidenten hebben plaatsgevonden, is een schriftelijke berisping een onevenredig zware maatregel.

De werkgever

4.4 [appellant] krijgt al langere tijd intensieve begeleiding, maar laat zich weinig gelegen liggen aan de aanwijzingen en sturing die de directie hem geeft. De werkgever heeft [appellant] regelmatig gevraagd of er mogelijk sprake is van medische problematiek, zodat de werkgever daarmee rekening kon houden en zo nodig actie kon ondernemen. [appellant] heeft deze vraag echter altijd ontkennend beantwoord. Desondanks heeft de werkgever rekening gehouden met de verminderde belastbaarheid van [appellant], onder meer door zijn takenpakket aan te passen, en andere vormen van ondersteuning geboden. Dit heeft echter niet geleid tot verbetering van het functioneren van [appellant].

4.5 [appellant] houdt zich al geruime tijd niet aan afspraken en heeft of levert zijn werk niet op tijd af. Als hij daar dan door de werkgever op wordt aangesproken, ervaart hij spanning. Zo ontstond ook het incident op 6 februari 2026. [appellant] werd verzocht een klas over te nemen en reageerde daarop zeer gefrustreerd. Dit incident was voor de werkgever de druppel die de emmer deed overlopen. Het incident vond plaats vlak voor de start van de lesdag. Er waren op dat moment geen leerlingen in de hal, maar al wel in het voorportaal van de school.

4.6 De werkgever erkent dat [appellant] door de destijds niet voldoende professionele inrichting van de organisatie op zijn tenen heeft moeten lopen. Maar dat neemt niet weg dat er sprake is van ernstige incidenten die een berisping rechtvaardigen. [appellant] is docent in een omgeving met leerlingen die gebaat zijn bij voorspelbaarheid en stabiliteit. De gedragingen van [appellant] zijn echter onvoorspelbaar, explosief, agressief en emotioneel instabiel. Dit is niet wat van een docent mag worden verwacht en al helemaal niet bij deze leerlingenpopulatie.

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, en binnen de daartoe geldende termijn is ingesteld, is de Commissie bevoegd van het beroep kennis te nemen en is [appellant] ontvankelijk in zijn beroep.

De schriftelijke berisping

5.2 De werkgever heeft de procedure van het in artikel 3.15 lid 1 cao po voorgeschreven voornemen op de juiste wijze doorlopen.

5.3 De Commissie dient te onderzoeken of de feiten waarop het besluit is gebaseerd vaststaan. Als dat het geval is, beoordeelt de Commissie of het handelen of nalaten van de werknemer 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.

5.4 De werkgever heeft aan de bestreden beslissing drie elementen ten grondslag gelegd: het incident op 6 februari 2026, eerdere incidenten in de periode daarvoor en de onvoldoende uitvoering aan mentortaken. [appellant] heeft niet bestreden dat de genoemde zaken hebben plaatsgevonden, zodat de Commissie de aan de berisping ten grondslag gelegde feiten als vaststaand beschouwt.

5.5 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.

5.6 Ten aanzien van de gestelde incidenten in de periode voorafgaand aan 6 februari 2026 alsmede het onvoldoende invulling geven aan mentortaken overweegt de Commissie dat [appellant] deze verwijten niet heeft weersproken. Dat laat onverlet dat de werkgever naar het oordeel van de Commissie onvoldoende heeft onderbouwd wat [appellant] in dezen concreet wordt verweten. Daarom kunnen deze verwijten de conclusie dat er sprake is van plichtsverzuim niet (mede) dragen. Anders is dat met het incident op 6 februari 2026. Het in het zicht van (extra) kwetsbare leerlingen tegenover een directielid in woede ontsteken, een sleutelring op de grond gooien en met de vlakke hand tegen een kluisje slaan, is naar het oordeel van de Commissie aan te merken als gedrag dat een docent bij een goede uitoefening van zijn functie behoort na te laten. Aldus is sprake van plichtsverzuim.

5.7 Uit het overgelegde dossier komt het beeld naar voren van een docent die al langere tijd onvoldoende functioneert. De werkgever heeft hierover verschillende malen met [appellant] gesproken en heeft hem op enig moment de keuze geboden tussen een

verbetertraject en een outplacementtraject. Ongeveer een week voor het opleggen van de berisping heeft [appellant] gekozen voor een outplacementtraject.

5.8 Onder de geschetste omstandigheden, waarin de verweten gedragingen deel uitmaken van een al langer bestaand patroon en er geen sprake lijkt te zijn van een werknemer die willens en wetens verwijtbaar en aantoonbaar nalatig heeft gehandeld, acht de Commissie een disciplinaire maatregel niet passend.

5.9 Alles overziend is de Commissie van oordeel dat [appellant] plichtsverzuim heeft gepleegd, zoals bedoeld in artikel 3.14 lid 2 cao po. Maar omdat dit plichtsverzuim voortkomt uit functioneringsproblematiek, past het opleggen van een disciplinaire maatregel in dit stadium niet in het instrumentarium dat is gericht op verbetering van het functioneren. De werkgever heeft daarom niet in redelijkheid het besluit tot het opleggen van een disciplinaire maatregel kunnen nemen. Daarom zal de Commissie het beroep gegrond verklaren.

6. OORDEEL

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

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. J.J. van Beek, secretaris.

mr. dr. J.C. de Wit
voorzitter

mr. J.J. van Beek
secretaris