134312

UITSPRAAK

In het geschil tussen:

[appellant], wonend in [woonplaats], appellant, hierna te noemen [appellant]
gemachtigde: mevrouw mr. S.M. Jurg-Smith

en

[schoolbestuur], gevestigd in [vestigingsplaats], verweerder, hierna te noemen de werkgever
gemachtigde: de heer mr. H.J. Brouwer

1. KERN VAN DE UITSPRAAK

Het beroep tegen de schorsing en de verlenging van de schorsing is ongegrond. Het is begrijpelijk dat de werkgever een extern onderzoek wilde laten uitvoeren en de werknemer gedurende het onderzoek niet toe wilde laten op de werkvloer. De werkgever heeft in redelijkheid tot de schorsingen kunnen besluiten.

2. VERLOOP VAN DE PROCEDURE

2.1 Bij beroepschrift van 18 juni 2026 heeft [appellant] beroep ingesteld tegen de beslissing van de werkgever van 8 mei 2026 om hem te schorsen voor de duur van vier weken en tegen de beslissing van 3 juni 2026 om hem te schorsen voor de duur van drie maanden.

2.2 De werkgever heeft op 31 augustus 2026 een verweerschrift ingediend.

2.3 Desgevraagd door de Commissie heeft [appellant] op 28 september 2026 nadere stukken ingediend.

2.4 De zitting vond plaats op 28 september 2026 te Utrecht.

2.5 [appellant] was wegens privéomstandigheden niet ter zitting aanwezig. Hij werd ter zitting vertegenwoordigd door zijn gemachtigde.

2.6 Namens de werkgever was aanwezig [bestuurder], daartoe bijgestaan door de gemachtigde.

2.7 De gemachtigde van [appellant] heeft een pleitnota overgelegd.

3. DE FEITEN

3.1 [appellant] is sinds 1 augustus 2018 in dienst bij de werkgever. Hij is werkzaam als teamleider bij [school]. Daarnaast is hij voorzitter van de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR). [appellant] heeft een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en een volledige betrekkingsomvang.

3.2 Op de arbeidsverhouding is van toepassing de cao vo.

3.3 Eind januari 2026 heeft de werkgever een melding ontvangen van personeel over het handelen van [appellant].

3.4 Op 13 april 2026 heeft [appellant] zich ziekgemeld. Begin mei 2026 is [appellant] gaan re-integreren.

3.5 Op 6 mei 2026 heeft de werkgever met [appellant] mondeling een afspraak gemaakt voor een gesprek op 7 mei 2026. Dit gesprek heeft geen doorgang gehad. [appellant] heeft zich in de middag van 6 mei 2026 (volledig) ziekgemeld bij zijn leidinggevende.

3.6 Bij brief van 7 mei 2026 heeft de werkgever aan [appellant] meegedeeld voornemens te zijn om hem met onmiddellijke ingang een schorsing als ordemaatregel op te leggen op grond van artikel 10.7 lid 1 cao vo voor de duur van vier weken. De reden hiervoor is de start van een extern onderzoek naar het handelen van [appellant]. De werkgever heeft in deze brief tevens meegedeeld voornemens te zijn een schorsing als ordemaatregel voor de duur van drie maanden op grond van artikel 10.7 lid 2 onder f cao vo op te leggen, omdat de periode van vier weken mogelijk niet volstaat voor uitvoering van het onderzoek. In de brief heeft de werkgever [appellant] tot 8 mei 2026 12.00 uur in de gelegenheid gesteld om zijn zienswijze over de voorgenomen schorsing van vier weken in te dienen. Voor het voornemen tot schorsing van drie maanden heeft de werkgever aan [appellant] een periode van drie weken gegeven om zijn zienswijze in te dienen.

3.7 Bij brief van 8 mei 2026 heeft de werkgever [appellant] een schorsing als ordemaatregel opgelegd voor de duur van vier weken, op grond van artikel 10.7 lid 1 cao vo.

3.8 Op 27 mei 2026 heeft [appellant] bij de werkgever zijn zienswijze ingediend tegen zowel het besluit tot schorsing van 8 mei 2026 als de voorgenomen schorsing voor de duur van drie maanden.

3.9 Op 3 juni 2026 heeft de werkgever [appellant] een schorsing als ordemaatregel voor de duur van drie maanden opgelegd, op grond van artikel 10.7 lid 2 onder f cao vo. Deze periode van drie maanden is inclusief de vier weken van de eerste schorsing en duurt tot 7 augustus 2026.

3.10 Tegen beide besluiten heeft [appellant] op 18 juni 2026 beroep ingesteld.

4. STANDPUNTEN VAN PARTIJEN

[appellant]

4.1 [appellant] heeft slechts 22 uur de gelegenheid gehad om zijn zienswijze tegen de schorsing van vier weken in te dienen. Dit is een onredelijk korte termijn. Temeer omdat [appellant] op dat moment ziek was, geen toegang had tot zijn werkplek, netwerk en systemen, en geen gelegenheid had om rechtsbijstand in te schakelen. Bovendien is [appellant] niet op de hoogte gesteld van de inhoud van de melding en kan hij zich daar dus ook niet op verweren. De zienswijzeprocedure is hierdoor illusoir en in strijd met de ratio van de zienswijzeprocedure.

4.2 Voor het verstrijken van de zienswijzetermijn en voor het moment waarop het schorsingsbesluit van 8 mei 2026 aan [appellant] is verzonden, heeft de werkgever [appellant] de toegang ontzegd tot de school, het netwerk en alle systemen. De maatregel was derhalve volledig geëffectueerd voordat de besluitvormingsprocedure was afgerond. Daarmee is het doel van de zienswijzeprocedure volledig miskend en in strijd met het zorgvuldigheidsbeginsel van artikel 10.7 en 10.9 cao vo.

4.3 De schorsing mist een feitelijke concrete grondslag die de dringende noodzaak aantoont. De vage en algemene verwijzingen naar de onderzoeksbelangen zijn onvoldoende. De voornemensbrief van 7 mei 2026 verwijst naar ‘mogelijke risico’s’ en ‘ervaren sociale onveiligheid’, maar bevat geen enkel concreet, objectiveerbaar feit dat de aanwezigheid van [appellant] het onderzoek daadwerkelijk zou belemmeren. Dat [appellant] binnen de organisatie een positie als teamleider bekleedt, is op zichzelf onvoldoende. De melding

zou eind januari 2026 zijn gedaan. [appellant] heeft vervolgens doorgewerkt tot hij op 13 april 2026 arbeidsongeschikt werd. De re-integratiepoging van 6 mei 2026 is mislukt. Daarmee is enerzijds ook de noodzaak van zijn afwezigheid niet aangetoond en anderzijds was [appellant] vanaf 13 april 2026 ziek en daardoor afwezig.

4.4 De werkgever heeft de zienswijze van 27 mei 2026 niet inhoudelijk en zorgvuldig beoordeeld. De werkgever heeft de punten uit de zienswijze over de onredelijke korte termijn en het voortijdig uitvoering geven aan de schorsing afgedaan als behorend bij de schorsing van 8 mei 2026. Door deze gronden niet inhoudelijk te behandelen, heeft de werkgever de zienswijzeprocedure in materiële zin niet goed doorlopen. Het besluit van 3 juni 2026 bouwt immers voort op het besluit van 8 mei 2026. De eerste vier weken tellen mee in de duur van de tweede schorsing, de motivering uit het voornemen tot schorsing van 7 mei 2026 wordt overgenomen en de toegangsbeperking loopt door.

4.5 De werkgever heeft andere of lichtere maatregelen niet voldoende serieus onderzocht, zoals beperkte toegang of tijdelijke overplaatsing.

4.6 De meldingen die ten grondslag liggen aan het integriteitsonderzoek zijn ingediend via de klokkenluidersregeling, terwijl het klachten betreffen over de interne arbeidsomstandigheden die vallen onder de klachtenregeling. De keuze voor de klokkenluidersregeling heeft tot gevolg dat de bevoegdheid is verschoven naar de bestuurder waarmee de reguliere hiërarchie is omzeild. Dit raakt de onafhankelijkheid en rechtmatigheid van het onderzoek dat de grondslag is voor de ordemaatregel, en raakt daarmee aan de deugdelijkheid van het bestreden besluit.

4.7 De inschakeling van een extern bureau en de timing van het onderzoek kunnen niet los worden gezien van de verstoorde bestuurlijke verhouding - in ieder geval verschil van wezenlijke inzichten - tussen de GMR en het bestuur. De schorsing belemmert de uitvoering van de GMR-taken van [appellant]. Hij heeft immers geen toegang tot de systemen die hij ook gebruikt voor zijn GMR-taken en mag tijdens schooltijd niet op de school komen; pas na voorafgaande afstemming met de werkgever.

4.8 Ruim voor de schorsing, op 16 april 2026, heeft [appellant] zelf melding gemaakt over sociale onveiligheid die hij in zijn rol als leidinggevende ervoer naar aanleiding van onjuiste en onterechte uitlatingen van personeel over sociale onveiligheid. Ook heeft [appellant] zijn leidinggevende proactief geïnformeerd over de druk die hij ervoer en de handelingsverlegenheid in bepaalde dossiers. De schorsingen miskennen deze context volledig.

4.9 De directeur van de locatie, tevens direct leidinggevende van [appellant], is volledig buiten het traject gehouden en pas geïnformeerd nadat het schorsingsbesluit was genomen. De directeur beschikt over directe en relevante kennis over het functioneren van [appellant] binnen de context van de organisatie.

4.10 De schorsing liep tot 7 augustus 2026 en is niet verlengd. Toch bleef de ontzegging van de toegang voortduren.

De werkgever

4.11 De bestuurder heeft op 6 mei 2026 in de ochtend met [appellant] persoonlijk een afspraak gemaakt voor een gesprek op 7 mei 2026 om een kwestie met hem te bespreken. In dit gesprek zou de procedure van artikel 10.7 lid 1 cao vo worden gevolgd. Omdat [appellant] niet op het gesprek verscheen en ook telefonisch niet bereikbaar was, heeft de werkgever schriftelijk het voornemen tot schorsing aan [appellant] verstuurd.

4.12 [appellant] heeft de mogelijkheid gekregen om binnen een dag zijn schriftelijke zienswijze te geven op het voornemen tot de schorsing van vier weken. Daar heeft hij geen gebruik van gemaakt. [appellant] heeft niet aangevoerd of aangetoond dat hij te ziek was om op het gesprek te verschijnen of schriftelijk zijn zienswijze te geven. De cao vo kent geen termijn voor de zienswijze voor een (spoed)schorsing. De zienswijze kan ook ter plekke worden gevraagd en schriftelijk aan [appellant] in het schorsingsbesluit worden bevestigd.

4.13 De werkgever ontkent dat aan [appellant] de toegang al was ontzegd. Dat blijkt ook nergens uit.

4.14 De melding heeft betrekking op integriteitskwesties en sociale onveiligheid van het personeel als gevolg van het handelen van [appellant]. Het betreft een achttal signalen gericht tegen [appellant]. De melding was ingediend via de klokkenluidersregeling en de werkgever heeft deze melding, mede gezien de aard van de melding, ook volgens de klokkenluidersregeling opgepakt. Naast de melding waren er gedurende het jaar ook via de externe vertrouwenspersoon signalen bekend die raken aan sociale veiligheid.
De bestuurder heeft een extern bureau ingeschakeld om als onafhankelijke derde onderzoek te doen naar de feiten en beschuldigingen. De noodzaak voor de ordemaatregel ontstond niet enkel door het bestaan van de melding, maar vooral op het moment dat het onderzoek overging naar de feitelijke uitvoeringsfase. De werkgever heeft rekening gehouden met de belangen van [appellant] door hem zo lang mogelijk te laten doorwerken en hem niet puur vanwege de verdachtmakingen aan zijn adres te schorsen.

4.15 In de melding wordt intimiderend gedrag ten opzichte van personeel genoemd. Ook wordt door de melders beschreven dat er een risico is op beïnvloeding door [appellant]. Om objectief onderzoek een kans te geven, heeft de werkgever zich genoodzaakt gezien [appellant] te schorsen vanaf het moment dat het onderzoek van start ging. De afweging daarvoor heeft de werkgever met de onderzoekers van het onderzoeksbureau afgestemd. Het onderzoeksbureau heeft gewezen op de invloedrijke positie van [appellant] als teamleider en zijn bredere zichtbaarheid binnen de organisatie als risicofactor gezien voor het onderzoek wanneer geen maatregel wordt getroffen. Een andere reden voor de schorsing is dat er voor [appellant] geen werkbare situatie is wanneer er een onderzoek naar zijn gedrag en integriteit loopt.

4.16 De gemelde feiten stonden niet vast, maar waren dermate ernstig dat niets doen geen optie was. Dat [appellant] wordt beticht van het creëren van sociale onveiligheid, maar ook aangeeft slachtoffer te zijn van sociale onveiligheid geeft de complexiteit van de kwestie aan. Daarom dat een extern onderzoek en de ordemaatregel ook nodig zijn. Een onderzoek kan [appellant] ook vrijpleiten. [appellant] gaat in zijn geheel voorbij aan het belang van de organisatie, terwijl dat de reden is voor de schorsingsmaatregelen.

4.17 De melding betreft voor het overgrote deel het optreden van [appellant] in zijn dagelijkse functie van teamleider. Het is objectief aantoonbaar dat het niet om het voorzitterschap van de GMR gaat. De werkgever heeft er alles aan gedaan om [appellant] zijn taak als voorzitter van de GMR voort te kunnen laten zetten. Zo mocht hij na afstemming met de werkgever op school komen. Het staat dan ook niet vast dat [appellant] zijn taken voor de GMR niet kan uitvoeren. Als dat zo zou zijn, dan kan hij dat bespreekbaar maken.

4.18 [appellant] is niet op het gesprek verschenen, dus een eventueel vrijwillige tijdelijke vrijstelling van werk heeft de werkgever dan ook niet kunnen bespreken.

4.19 De gronden uit de zienswijze van [appellant] die zien op de termijn voor de zienswijze op de eerste schorsing en het voortijdig uitvoering geven aan het besluit zijn te laat ingediend. Het besluit was immers al genomen. De zienswijze kon alleen nog worden meegenomen in het besluit tot verlenging van de schorsing.

4.20 Als de werkgever de leidinggevende van [appellant] in de besluitvorming had moeten betrekken, dan had hij de leidinggevende ook inhoudelijk op de hoogte moeten stellen. Dit had het onderzoek voor [appellant] in negatieve zin kunnen beïnvloeden.

4.21 Het onderzoek loopt nog. Tijdens de zomervakantie heeft het stilgelegen. [appellant] is niet werkzaam vanwege ziekteverlof. Dit is van invloed op het onderzoek, omdat bij het onderzoek de door de bedrijfsarts vastgestelde belastbaarheid van [appellant] in acht dient te worden genomen.

5. OVERWEGINGEN VAN DE COMMISSIE

Bevoegdheid en ontvankelijkheid

5.1 Aangezien het beroep is gericht tegen één van de beslissingen, genoemd in artikel 19 lid 1 cao vo en binnen de daartoe geldende termijn is ingesteld, is de Commissie bevoegd van het beroep kennis te nemen en is het beroep ontvankelijk.

De schorsing als ordemaatregel

Toepasselijke bepalingen

5.2 Artikel 10.7 lid 1 cao vo bepaalt dat de werkgever de werknemer, indien dit gelet op het belang van de instelling dringend noodzakelijk is, kan schorsen voor ten hoogste vier weken. De werkgever heeft zijn eerste schorsingsbesluit gegrond op artikel 10.7 lid 1 cao vo.

5.3 Artikel 10.7 lid 2 en onder f cao vo bepaalt dat de werkgever de werknemer, in andere gevallen waarin het belang van de instelling dit vordert, kan schorsen voor de duur van maximaal drie maanden. Het tweede schorsingsbesluit is op deze bepaling gegrond.

5.4 De Commissie toetst of de werkgever in redelijkheid heeft mogen overgaan tot het opleggen van deze schorsingen.

Verweerprocedure

<u>Schorsingsbesluit 1: besluit tot schorsing voor de duur van vier weken d.d. 8 mei 2026</u>

5.5 Op deze schorsing als ordemaatregel is de voornemenprocedure van artikel 10.7 lid 1 cao vo van toepassing. Uit dit artikel volgt dat de werkgever de werknemer, voordat deze wordt geschorst, in de gelegenheid stelt zijn of haar opvattingen omtrent de voorgenomen schorsing kenbaar te maken. De werkgever moet de opvattingen van de werknemer omtrent de schorsing opnemen in de brief waarin de schorsing wordt bevestigd.

5.6 Op 7 mei 2026 heeft de werkgever aan [appellant] medegedeeld dat hij voornemens is om hem te schorsen op grond van artikel 10.7 lid 1 cao vo. De werkgever had een gesprek gepland met [appellant] op 7 mei 2026 om de voorgenomen schorsing te

bespreken, maar dat gesprek is vanwege de ziekmelding van [appellant] niet doorgegaan. In de brief van 7 mei 2026 heeft de werkgever [appellant] in de gelegenheid gesteld om zijn zienswijze in te dienen. Hij kreeg daarvoor de tijd tot 8 mei 2026, 12.00 uur. Dit betreft weliswaar een korte periode om een zienswijze naar voren te brengen, maar er geldt geen voorgeschreven termijn en een dergelijk korte periode volstaat bij een (spoed)schorsing. Het is de Commissie niet gebleken dat het voor [appellant] in het geheel niet mogelijk was om binnen de gestelde termijn te reageren op de voorgenomen schorsing. Nu [appellant] geen gebruik heeft gemaakt van de mogelijkheid om zijn zienswijze in te dienen, heeft de werkgever hierop in het schorsingsbesluit niet kunnen reageren. De werkgever heeft betwist dat de schorsing al was geëffectueerd hangende de zienswijzetermijn en [appellant] heeft dit niet nader onderbouwd. De Commissie kan dan ook niet vaststellen dat [appellant] in zijn belangen is geschaad. Wat hier ook van zij; [appellant] had zijn zienswijze naar voren kunnen brengen.
De Commissie is dan ook van oordeel dat de werkgever heeft voldaan aan de procedure zoals opgenomen in artikel 10.7 lid 1 cao vo.

<u>Schorsingsbesluit 2: besluit tot schorsing voor de duur van drie maanden d.d. 3 juni 2026</u>

5.7 Op 7 mei 2026 heeft de werkgever aan [appellant] eveneens medegedeeld dat hij voornemens is om de schorsing voor de duur van drie maanden te verlengen op grond van artikel 10.7 lid 2 onder f cao vo. In deze brief heeft de werkgever [appellant] in de gelegenheid gesteld om binnen drie weken zijn zienswijze in te dienen. Dat heeft [appellant] op 27 mei 2026 gedaan. In het schorsingsbesluit van 3 juni 2026 is de werkgever ingegaan op de argumenten die [appellant] in zijn zienswijze naar voren heeft gebracht. Dat de werkgever in het schorsingsbesluit van 3 juni 2026 niet ook nog inhoudelijk is ingegaan op de gronden die zien op het eerste schorsingsbesluit is niet onredelijk nu dat schorsingsbesluit reeds was genomen en de schorsing van kracht was en [appellant] eerder in de gelegenheid was om over die (voorgenomen) schorsing zijn zienswijze in te dienen. De Commissie is dan ook van oordeel dat de werkgever heeft voldaan aan de verweerprocedure van artikel 10.9 cao vo.

Inhoud schorsingsbesluiten

5.8 De Commissie overweegt dat iedere werknemer er belang bij heeft dat hij zijn werk kan doen. Naast een bron van inkomen biedt werk een werknemer de mogelijkheid van zelfontplooiing, sociale contacten en maatschappelijke participatie. Werk betekent voor veel werknemers een deel van de identiteit. Schorsing heeft op de werknemer een grote impact. De werkgever mag een werknemer alleen tijdelijk in het belang van de instelling van het verrichten van zijn werk afhouden als hij daarvoor een redelijke en zwaarwegende grond heeft die ten opzichte van het belang van de werknemer, voldoende zwaar weegt. De vraag of de werkgever de werknemer heeft mogen

schorsen, moet worden beoordeeld aan de hand van de algemene maatstaf van artikel 7:611 BW, die verwijst naar wat een goed werkgever behoort te doen en na te laten. Deze maatstaf brengt in het algemeen mee dat de rechtmatigheid van de schorsing afhangt van de aard van de dienstbetrekking, van de overeengekomen arbeid en van de bijzondere omstandigheden van het geval.

Schorsingsbesluit 1: besluit tot schorsing voor de duur van vier weken d.d. 8 mei 2026

5.9 Het is vaste rechtspraak van de Commissie dat een werkgever in beginsel niet de bevoegdheid kan worden ontzegd om een werknemer te schorsen indien hij onderzoek wenst te doen naar mogelijk grensoverschrijdend handelen of gedrag van de werknemer. Het is in zijn algemeenheid niet onbegrijpelijk dat een werkgever een werknemer gedurende het onderzoek naar diens handelen niet op school wil toelaten. Het instellen van een dergelijk onderzoek behoort tot de vrije beleidsruimte van de werkgever en is als zodanig toegestaan.

5.10 In de omstandigheden van dit geval heeft de werkgever een melding ontvangen van medewerkers over het handelen van [appellant] waarbij mogelijk sprake is van sociale onveiligheid en intimiderend gedrag van [appellant] en waarbij de integriteit van [appellant] in het geding zou kunnen zijn. Gezien de aard van de melding en de signalen over sociale onveiligheid die via de externe vertrouwenspersoon bekend waren, is het begrijpelijk dat de werkgever een dergelijk ernstige melding en signalen wilde (laten) onderzoeken. Dit mag ook van de werkgever worden verwacht ten aanzien van zowel de medewerkers als [appellant]. Dat de werkgever de melding heeft opgepakt in het kader van de klokkenluidersregeling in plaats van de klachtenregeling is aan de werkgever.

5.11 De werkgever heeft [appellant] geschorst op het moment dat het externe onderzoek zou worden uitgevoerd. De vraag is of het gedurende het onderzoek van de werkgever dringend noodzakelijk was dat [appellant] niet op de werkvloer aanwezig was. Gezien de aard van de melding en de functie van [appellant] als leidinggevende van de medewerkers die de melding hebben gedaan, acht de Commissie het niet onredelijk dat de werkgever [appellant] gedurende het onderzoek niet op de werkplek wenste te hebben.

5.12 Op grond van het voorgaande is de Commissie van oordeel dat er sprake is van een belang van de instelling dat voldoende zwaar weegt ten opzichte van het belang van [appellant]. Daarom heeft de werkgever in redelijkheid kunnen besluiten [appellant] te schorsen als ordemaatregel.

Schorsingsbesluit 2: besluit tot schorsing voor de duur van drie maanden d.d. 3 juni 2026

5.13 De werkgever heeft besloten tot een verlenging van de schorsing, omdat het onderzoek niet binnen de periode van vier weken kon worden afgerond. Dit is gezien de aard van het onderzoek niet onredelijk. Het is de Commissie niet gebleken dat het onderzoek niet voortvarend ter hand is genomen.

5.14 Alles overziende heeft de werkgever naar het oordeel van de Commissie in redelijkheid kunnen komen tot de beslissingen van 8 mei 2026 en 3 juni 2026 om [appellant] te schorsen als ordemaatregel. De Commissie zal het beroep daarom ongegrond verklaren.

6. OORDEEL

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

Vastgesteld te Utrecht op 10 november 2026 door mr. dr. J.C. de Wit, voorzitter, mr. P.R.H. Demacker en P.C.H. van Liempt, leden, in aanwezigheid van mr. O.A.B. Luiken, secretaris.

mr. dr. J.C. de Wit
voorzitter

mr. O.A.B. Luiken
secretaris