



107504 - De berisping aan de docent, die zonder goede reden weigert de opgedragen lessen te geven, is gerechtvaardigd.

## UITSpraak

in het geding tussen:

A, wonende te B, appellant, hierna te noemen A

en

het College van Bestuur van C, gevestigd te D, verweerder, hierna te noemen de werkgever

### 1. VERLOOP VAN DE PROCEDURE

Bij beroepschrift van 11 december 2016, ingekomen op 15 december 2016, heeft A beroep ingesteld tegen de beslissing van de werkgever van 7 november 2016 om hem de disciplinaire maatregel van een schriftelijke berisping op te leggen vanwege plichtsverzuim.

De werkgever heeft op 18 januari 2017 een verweerschrift ingediend.

De mondelinge behandeling van het beroep vond plaats op 24 februari 2017 te Utrecht.

Met instemming van partijen bestond de Commissie uit drie in plaats van uit vijf leden.

A verscheen in persoon.

De werkgever werd ter zitting vertegenwoordigd door E, bestuurssecretaris en F, directeur G.

A heeft een pleitnotitie overgelegd.

### 2. DE FEITEN

A, geboren H, is sinds 2010 als docent werkzaam bij het G, vallende onder C. A is werkzaam in een dienstverband voor onbepaalde tijd, met een betrekkingssomvang van 0,8 fte.

Op de arbeidsverhouding is van toepassing de cao mbo.

MBO Dans is een kleine opleiding binnen het G.

Vanwege de ziekte van twee docenten bij deze opleiding ontstond een organisatorisch probleem waardoor het rooster moest worden aangepast.

Op 20 september 2016 heeft de teamleider van de dansopleidingen A verzocht om met ingang van 21 september 2016 voor zeven weken drie studentes van de opleiding MBO Dans niveau 4 (klas J) op te nemen in zijn groep van vijftien CIOs-studenten niveau 3 (klas I) bij de lessen Sociale Vaardigheden. A heeft de teamleider zowel op 20 als op 21 september 2016 te kennen gegeven deze lessen niet te willen verzorgen. A heeft op 21 september 2016 aan een van de studenten uit de groep laten weten de les Sociale Vaardigheden die dag niet te zullen verzorgen. Hierop zijn de desbetreffende studenten naar huis gestuurd.

Op 27 september 2016 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen A, zijn teamleider en de directeur van het G over de situatie. Tijdens dit gesprek heeft A aangegeven bij zijn standpunt te blijven en geen lessen te willen verzorgen aan de gecombineerde groep. Op 28 september 2016 heeft de directeur van het G A schriftelijk opgedragen deze werkzaamheden uit te voeren



en de lessen aan deze groep te verzorgen. Bij e-mailbericht van diezelfde datum aan zijn directeur heeft A aangegeven het helaas niet te kunnen opbrengen om aan de opdracht te voldoen. Hierop heeft de werkgever besloten een andere docent de desbetreffende lessen aan de groep van de drie studenten te laten verzorgen.

Bij brief van 30 september 2016 heeft de werkgever A het voornemen meegedeeld om hem de disciplinaire maatregel van een schriftelijke berisping op te leggen wegens plichtsverzuim. A heeft zich bij ongedateerde brief verweerd tegen dit voornemen, waarna de werkgever hem bij brief van 7 november 2016 de disciplinaire maatregel van een schriftelijke berisping heeft opgelegd.

Tegen deze beslissing is het beroep gericht.

### 3. STANDPUNTEN VAN PARTIJEN

A stelt dat er geen sprake is van plichtsverzuim omdat er geen sprake is van ontoelaatbaar handelen of nalaten. A heeft juist gehandeld in het belang van de studenten. Hij staat voor het geven van kwalitatief hoogwaardig onderwijs. Het opleggen van een berisping is bovendien niet gerechtvaardigd omdat A heeft gehandeld op basis van het al jaren bestaande beleid van school om niveau 3 en 4 gescheiden les te geven. De niveau 3 studenten hebben een eigen reader, met aangepaste stof en werkvormen. Ook de manier van toetsen is anders dan bij niveau 4 leerlingen. De onrust die het toevoegen van drie nieuwe studenten in de groep teweegbracht was te groot om in een veilige setting les te kunnen geven. Het vak Sociale Vaardigheden vraagt juist om een veilige setting. A had graag eerder meegedacht over het zoeken naar een structureel alternatief. Dat is nu niet gebeurd. Een mogelijk alternatief zou kunnen zijn om het vak op een later moment aan de niveau 4 studenten aan te bieden.

A heeft de studenten op 21 september 2016 inderdaad niet zelf meegedeeld dat hij de les niet zou gaan geven; hij veronderstelde dat de teamleider, aan wie hij net daarvoor had doorgegeven dat hij de lessen niet zou geven, dat zou doen. Desgevraagd door de Commissie verklaart A dat hij niet heeft overwogen om deze kwestie aan de medezeggenschapsraad voor te leggen. De mededeling dat hij deze lessen moest gaan verzorgen, kwam voor hem kort voordat de lessen daadwerkelijk gegeven moesten worden zodat deze mogelijkheid op dat moment niet bij hem is opgekomen.

De werkgever geeft aan dat flexibiliteit in de cultuur en organisatie van het CIOS van groot belang is, zowel waar het gaat om de inhoud en vormgeving van het onderwijs als bij de medewerkers. Sinds jaar en dag worden er regelmatig verschillende opleidingen en keuzevakken op verschillende niveaus gecombineerd. A, die al een aantal jaren bij het CIOS werkzaam is, is daarmee bekend en hij verzorgt bij andere vakken ook zonder problemen onderwijs aan groepen die meer gedifferentieerd zijn dan de twee groepen in het onderhavige geval. Hoewel niet optimaal, vond de werkgever het samenvoegen van de groepen, gegeven de omstandigheden, de beste oplossing. Geen les verzorgen is immers niet in het belang van de studenten. Overigens is het thema dat in deze lessen Sociale Vaardigheden wordt behandeld (Vorming, opvoeding en voorbeeldgedrag) voor beide lesgroepen hetzelfde en vergt geen extra veilige omgeving, zoals in geval van intervisie wel het geval zou zijn. Wel krijgen de studenten van niveau 3 meer tijd om zich deze stof eigen te maken en is de toetsing voor deze studenten gesplitst in subtoetsen. De drie niveau-4 studenten zouden slechts een



van de twee lessen die per week werden gegeven volgen en de rest met zelfstudie aan vullen. Het toevoegen van de drie studenten aan de groep is in het belang van de studenten en het gevolg van een organisatorisch probleem en mag geen reden zijn om het lesgeven aan de gehele groep te weigeren. Tijdens het gesprek op 27 september 2016 is gezocht naar alternatieven maar die waren er niet of bleken niet haalbaar; los van het feit dat de omvang van de groep te klein is voor het zinvol verzorgen van de lessen Sociale Vaardigheden, is het aantrekken van een andere docent een kostbare oplossing. Door het niet nakomen van de verplichting van A om de lessen te verzorgen, is sprake van plichtsverzuim. Het opleggen van een berisping is gerechtvaardigd, temeer omdat A persisteerde bij zijn weigering om de lessen te verzorgen. Bovendien was het organisatiebelang groter dan het belang van A. De werkgever had de kwestie liever niet formeel willen maken, maar zag geen andere uitweg.

#### 4. OVERWEGINGEN VAN DE COMMISSIE

##### **De bevoegdheid en de ontvankelijkheid**

Aangezien de instelling is aangesloten bij deze Commissie en het beroep is gericht tegen één van de beslissingen, genoemd in artikel 12.2 lid 2 onder a cao mbo, en binnen de daartoe geldende termijn is ingesteld, is de Commissie bevoegd van het beroep kennis te nemen en is het beroep ontvankelijk.

##### **De schriftelijke berisping**

De Commissie constateert allereerst dat de voornemenprocedure van artikel 2.10 cao mbo correct is gevolgd zodat aan de formele vereisten voor het opleggen van een disciplinaire maatregel door de werkgever is voldaan.

Bij het beantwoorden van de vraag of de werkgever A in redelijkheid de disciplinaire maatregel van een schriftelijke berisping heeft kunnen opleggen, beoordeelt de Commissie in eerste instantie of de feiten waarop de beslissing is gebaseerd voldoende vaststaan. Indien dat het geval is, beoordeelt de Commissie of deze kunnen worden aangemerkt als plichtsverzuim als bedoeld in artikel 2.8 lid 1 cao mbo. Als er sprake blijkt te zijn van plichtsverzuim, beoordeelt de Commissie ten slotte of een disciplinaire maatregel gepast is (subsidiariteit) en, bij een bevestigend antwoord, of de opgelegde maatregel, alle omstandigheden in aanmerking genomen, in een redelijke verhouding staat tot het gepleegde plichtsverzuim (proportionaliteit).

Aan het gestelde plichtsverzuim wordt blijkens de bestreden beslissing van 7 november 2016 ten grondslag gelegd de weigering van A om de door de werkgever opgedragen werkzaamheden te verrichten. A erkent dat hij heeft geweigerd les te geven aan de samengevoegde groep van 15 studenten CIOS niveau 3 en 3 studenten MBO Dans niveau 4. Daarmee staat het aan de berisping ten grondslag gelegde feit, werkweigering, vast. Vervolgens dient de vraag beantwoord te worden of dit feit als plichtsverzuim kan worden gekwalificeerd.



Op grond van de overgelegde stukken en het verhandelde ter zitting is de Commissie gebleken dat de werkgever zich vanwege organisatorische noodzaak, te weten langdurige ziekte van twee docenten, genoodzaakt zag twee groepen van verschillende niveaus samen te voegen. De Commissie kan begrip opbrengen voor de stelling van A dat hij zich door deze wens van de werkgever om deze lessen te geven overvallen voelde en ziet in dat A vanuit betrokkenheid bij de studenten heeft gehandeld. Dat maakt echter niet dat hij de opdracht om de desbetreffende lessen te geven, had mogen weigeren. De werkgever moet er immers op kunnen vertrouwen dat de voortgang van onderwijs is verzekerd. Door de handelwijze van A heeft een groep studenten op 21 september 2016 geen les kunnen volgen en vervolgens was de werkgever genoodzaakt om een andere docent in te schakelen om de lessen aan de drie studenten van niveau 4 te laten geven.

A had op een andere wijze dan door te weigeren de lessen te geven, moeten aangeven dat hij het met de gekozen route niet eens was, bijvoorbeeld door onder protest de lessen toch te gaan verzorgen en/of door het inschakelen van de Medezeggenschapsraad. In ieder geval had A zich dienen te realiseren dat de werkgever een andere afweging moet mogen maken dan dat hij zelf zou doen.

A heeft echter volhard in zijn weigering om de door de werkgever aan hem opgedragen werkzaamheden te verrichten. Dat heeft de werkgever naar het oordeel van de Commissie in redelijkheid als plichtsverzuim kunnen aanmerken. Naar het oordeel van de Commissie is het opleggen van de disciplinaire maatregel van schriftelijke berisping vanwege het corrigerende karakter van een dergelijke maatregel een passende reactie op dit plichtsverzuim. Het organisatorisch belang van de werkgever, dat de lessen doorgang kunnen vinden, dient te prevaleren boven het door van A gestelde belang dat lessen aan kwaliteit zouden inboeten en de setting mogelijk voor een aantal leerlingen niet optimaal zou zijn. De Commissie acht de opgelegde maatregel, rekening houdend met de zwaarte ervan, derhalve niet onevenredig aan het plichtsverzuim van A en zal het beroep ongegrond verklaren.

## 5. OORDEEL

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

Vastgesteld te Utrecht op 30 maart 2017 door mr. L.C.J. Sprengers, voorzitter, mr. K.P. Piena, en mr. D.A.M. Schilperoord, leden, in aanwezigheid van mr. R.M. de Bekker, secretaris.

mr. L.C.J. Sprengers  
voorzitter

mr. R.M. de Bekker  
secretaris