



107540 - De berisping wegens het niet naleven van het programma van toetsing en afsluiting is terecht; het beroep tegen schorsing is niet-ontvankelijk.

UITSPRAAK

in het geding tussen:

mevrouw A, wonende te B, appellante, hierna te noemen A

en

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

gemachtigde: de heer mr. J.A. Keijser

1. VERLOOP VAN DE PROCEDURE

Bij beroepschrift van 17 januari 2017, ingekomen op 20 januari 2017 en aangevuld op 4, 5 en 11 april 2017, heeft A beroep ingesteld tegen de beslissing van de werkgever van 15 december 2016 om haar wegens plichtsverzuim de disciplinaire maatregel van een schriftelijke berisping op te leggen. Ook stelt A beroep in tegen een haar opgelegde schorsing.

De werkgever heeft op 20 februari 2017 een verweerschrift ingediend, aangevuld op 13 april 2017.

De mondelinge behandeling van het beroep vond plaats op 18 april 2017 te Utrecht.

A verscheen in persoon.

De werkgever werd ter zitting vertegenwoordigd door de heer D, directeur van school E (voorheen F geheten), en de heer G, adviseur van de werkgever, bijgestaan door de gemachtigde.

A heeft een pleitnotitie overgelegd.

2. DE FEITEN

A, geboren op 15 maart 1957, is als docent Engels werkzaam bij Stichting C in een vast dienstverband met een betrekkingssomvang van 0.88 fte. Op de arbeidsverhouding is van toepassing de cao vo.

In het kader van re-integratie na een periode van arbeidsongeschiktheid als gevolg van een burn out, is A per april 2016 als docent gaan werken op de onder het gezag van de werkgever staande categorale mavo E (verder te noemen: de school). In de loop van oktober 2016 heeft de directeur van de school bij A geïnformeerd naar de naleving van het programma van toetsing en afsluiting (PTA) voor de vierde klas. In een e-mail van



25 oktober 2016 aan A stelt de directeur vast dat A in een vierde klas één in plaats van zes pta-toetsen heeft afgenomen. Op 28 oktober 2016 heeft A zich ziek gemeld. In een brief van 3 november 2016 heeft de werkgever aan A het voornemen meegedeeld haar disciplinair te berispen wegens plichtsverzuim, bestaande uit het niet in acht nemen van het PTA. Bij brief van 2 december 2016 heeft de toenmalige gemachtigde van A verweer gevoerd tegen dit voornemen. Bij beslissing van 15 december 2016 heeft de werkgever A de disciplinaire maatregel van een schriftelijke berisping opgelegd wegens plichtsverzuim. De beslissing omschrijft het plichtsverzuim als volgt: "... dat u geen uitvoering hebt gegeven aan het geldende PTA. U heeft dat bovendien eenzijdig en zonder enig overleg gedaan. U bent inderdaad een ervaren docent, zodat van u mag worden verwacht het belang te onderkennen van toetsing in het algemeen, en van inachtneming van het PTA in het bijzonder. Dit alles maakt dat het om zeer ernstig verzuim gaat, dat ik als plichtsverzuim aanmerk." Tegen deze beslissing van de werkgever is het beroep van A gericht.

3. **STANDPUNTEN VAN PARTIJEN**

A stelt dat zij weliswaar niet alle PTA-toetsen heeft afgenomen, maar dat er geen sprake is van plichtsverzuim en dat zij ten onrechte een schriftelijke berisping heeft gekregen. Zij voert hiertoe aan dat zij oorspronkelijk afkomstig is uit het middelbaar beroepsonderwijs en dat zij als gevolg daarvan nog niet op de hoogte was van de toets- en examensystematiek in het voortgezet onderwijs. Ook heeft zij het definitieve PTA pas eind september 2016 ontvangen. Hoewel zij in eerste instantie, dat was in de periode van april tot de zomervakantie 2016, zeer te spreken was over de school en het werken op de school, is daar na de zomervakantie sterke verandering in opgetreden. Het bleek rommelig en chaotisch op de school, die ook onder verscherpt toezicht van de Inspectie stond vanwege een onaanvaardbaar verschil tussen de cijfers voor het schoolexamen en de cijfers voor het centraal examen. Voorts stelt A dat de werkgever haar niet in de gelegenheid heeft gesteld om na haar herstelmelding werkzaamheden te verrichten. Weliswaar was zij na de herstelmelding niet in staat om lesgevende taken op de school te verrichten, maar dat gold niet voor andere dan lesgevende docententaken. A merkt dit aan als een beslissing om haar te schorsen.

De werkgever stelt daar tegenover dat er sprake is van plichtsverzuim en dat aan A terecht een berisping is opgelegd. Het niet volgen van het PTA raakt direct aan de kwaliteit van het onderwijs en is daarom zeer ernstig en aan te merken als plichtsverzuim. Sinds september 2016 heeft de school weer een basisarrangement van de Inspectie. Er is dus geen sprake meer van verscherpt toezicht. Evenmin is er sprake van een chaos. Als zeer ervaren docent had A zich het belang van correcte toetsing en examinering moeten realiseren en daarnaar moeten handelen. Als daarover onduidelijkheid bij haar bestond, had zij zich daarover met collega's, een teamleider of de schoolleiding moeten verstaan. Nu heeft zij eigenmachtig toetsen niet afgenomen, terwijl collega's dat in de andere klassen wel hebben gedaan. Van een schorsing is volgens de werkgever geen sprake. A wordt door de bedrijfsarts niet in staat geacht haar lesgevende taken te verrichten. Hervatting in andere werkzaamheden vergt



overleg en dat overleg komt niet goed van de grond. Dat is niet aan te merken als een schorsing, aldus de werkgever.

4. OVERWEGINGEN VAN DE COMMISSIE

Bevoegdheid en ontvankelijkheid

A heeft tijdig beroep ingesteld tegen de beslissing van de werkgever om haar een berisping op te leggen wegens plichtsverzuim. Deze beslissing is op grond van artikel 20 lid 1 cao vo voor beroep vatbaar zodat de Commissie bevoegd is het beroep te behandelen. Voorts is het beroep tijdig ingesteld zodat A ontvankelijk is in haar beroep tegen de beslissing van de werkgever om haar een disciplinaire maatregel op te leggen.

A heeft ook beroep ingesteld tegen een haar door de werkgever opgelegde schorsing. Schorsing is naar het oordeel van de Commissie het ontheffen van de werknemer uit zijn taken door de werkgever. A is na een periode van arbeidsongeschiktheid door de bedrijfsarts geschikt geacht voor het verrichten van werkzaamheden voor zover deze niet bestaan uit het lesgeven op de school. Het feit dat A en de werkgever nog geen overeenstemming hadden over de door A te verrichten werkzaamheden, is niet aan te merken als een beslissing van de werkgever om A uit haar werkzaamheden te ontheffen. Van een schorsing is derhalve geen sprake zodat het beroep tegen de vermeende schorsing niet-ontvankelijk is.

De berisping

De Commissie stelt vast dat de werkgever de voor het treffen van een disciplinaire maatregel in artikel 11.a.9 cao vo voorgeschreven verweerprocedure correct heeft gevolgd.

De Commissie toetst een besluit tot oplegging van een disciplinaire maatregel als volgt. Eerst onderzoekt de Commissie of de feiten waarop de beslissing is gebaseerd, vast staan. 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 (proportionaliteit).

De werkgever heeft aan het opleggen van de disciplinaire maatregel ten grondslag gelegd dat A, kort weergegeven, zonder enig overleg het PTA niet in acht heeft genomen.

A heeft niet ontkend dat zij in periode 4 (van 1 september 2016 tot en met 4 november 2016) in een eindexamenklas veel minder toetsen heeft afgenomen dan volgens het voor die klas geldende PTA was voorgeschreven. A heeft voorts niet weersproken dat zij over deze ingrijpende afwijking van het PTA geen overleg heeft gevoerd met leidinggevenden. Derhalve staan de feiten, waarop de beslissing van de werkgever berust, vast.



Artikel 10.a.8 lid 2 cao vo bepaalt dat onder plichtsverzuim wordt verstaan 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.

Het PTA bevat een nauwkeurige weergave van de wijze waarop de school het schoolexamen afneemt, de data waarop dat gebeurt en welke stof op die datum zal worden getoetst. Het PTA is daarmee een voor de leerlingen, de docenten en de school belangrijk document. Het zonder enig overleg ingrijpend afwijken van het PTA kan de belangen van de leerlingen en de school schaden. Van A mocht verwacht worden dat zij zich dat zou realiseren, ook als zij nog niet zo lang in het voortgezet onderwijs werkzaam is. Het belang van een regelmatig verloop van het proces van toetsing en examinering geldt immers in alle onderwijssectoren. Als ervaren docent in het mbo moet A daarvan op de hoogte zijn geweest. A heeft zich beroepen op de chaotische situatie op de school. Daarvan is de Commissie niet gebleken en zelfs als dat het geval zou zijn geweest, zou dat A niet hebben ontslagen uit de verplichting zorg te dragen voor een deugdelijke examinering van haar leerlingen. Bij een goede uitoefening van haar functie zou A het PTA hebben gevolgd en daar in ieder geval niet zonder de instemming van leidinggevendenden van zijn afgeweken. Het staat daarom vast dat A heeft nagelaten wat zij bij een goede uitoefening van haar functie zou hebben gedaan. De werkgever heeft dit in redelijkheid kunnen aanmerken als plichtsverzuim.

Uit het dossier en hetgeen partijen ter zitting naar voren hebben gebracht, is gebleken dat partijen ernstig van mening verschillen over het niveau van functioneren van A als docent. De Commissie vraagt zich af of het in die situatie verstandig is geweest van de werkgever, die uiteraard ook bekend was met de aard van de eerdere arbeidsongeschiktheid van A, om aan A een eindexamenklas toe te vertrouwen. Wat daar ook van zij, van A had verwacht mogen worden dat zij als ervaren docent voor alles het belang van haar leerlingen voor ogen zou houden. Aangezien zij daarin, zoals hiervoor overwogen, ernstig in gebreke is gebleven, is het opleggen van een disciplinaire maatregel passend. Naar het oordeel is de disciplinaire maatregel van een berisping niet onevenredig aan het vastgestelde plichtsverzuim. De Commissie zal daarom het beroep van A ongegrond verklaren.

5. OORDEEL

Op grond van bovenstaande overwegingen verklaart de Commissie:

- het beroep tegen de beweerde schorsing niet-ontvankelijk en
- het beroep tegen de berisping ongegrond.

Vastgesteld te Utrecht op 16 mei 2017 door mr. C.H. Kemp-Randewijk, voorzitter,
mr. drs. G.W. van der Brugge MA en mr. E. van Vliet, leden, in aanwezigheid van mr. M.
Smulders, secretaris.



Onderwijsgeschillen

**Commissie van beroep
funderend onderwijs**

mr. C.H. Kemp-Randewijk
voorzitter

mr. M. Smulders
secretaris