



107818 - Beroep tegen schriftelijke berisping. De werkgever heeft een te groot verschil gemaakt in sanctionering van de werknemer en diens collega, terwijl sprake was van gelijke omstandigheden.

UITSPRAAK

in het geding tussen:

de heer A, wonende te G, appellant, hierna te noemen A,
gemachtigde: mevrouw mr. J. Choufoer-van der Wel

en

de Vereniging B, gevestigd te C, verweerster, hierna te noemen de werkgever
gemachtigde: de heer mr. M. De Vita

1. VERLOOP VAN DE PROCEDURE

Bij beroepschrift van 5 juli 2017, ingekomen op 7 juli 2017 en aangevuld op 13 juli 2017, heeft A beroep ingesteld tegen de beslissing van de werkgever van 13 juni 2017 om hem wegens plichtsverzuim de disciplinaire maatregel van een schriftelijke berisping op te leggen.

De werkgever heeft op 20 september 2017 een verweerschrift ingediend.

De mondelinge behandeling van het beroep vond plaats op 30 oktober 2017 te Utrecht.

A verscheen in persoon en werd bijgestaan door zijn gemachtigde.

De werkgever werd ter zitting vertegenwoordigd door de heer D, directeur van E, en de heer F, leidinggevende van A, bijgestaan door de gemachtigde.

De gemachtigde van A heeft een pleitnotitie overgelegd.

2. DE FEITEN

A, geboren op 18 mei 1957, is sinds 1 augustus 2014 als docent natuurkunde werkzaam bij de Vereniging B, in een vast dienstverband met een volledige betrekkingsovervang. Op de arbeidsverhouding is van toepassing de cao vo. A is werkzaam op de onder gezag van de werkgever staande school E (hierna: de school).

In april 2017 constateert de leidinggevende van A dat er onregelmatigheden zijn geweest met betrekking tot de toets 'Oefenexamens 2x' bij natuurkunde, vermeld in het programma van toetsing en afsluiting (hierna: PTA), theoretische leerweg 2016-2017,

4^e leerjaar. A en zijn collega blijken verschillend te zijn omgegaan met het afnemen van deze toets en hebben besloten om alle leerlingen een cijfer te geven gebaseerd op het gemiddelde cijfer van dat moment. Een aantal leerlingen heeft hierover beklag gedaan.



In 2016 heeft de werkgever aan A een schriftelijke waarschuwing gegeven naar aanleiding van een ander incident. A had een klas vrij gegeven voor twee lessen, zonder dat hij daarover met zijn leidinggevende had overlegd en ook zonder hem dit te melden.

Bij brief van 16 mei 2017 heeft de werkgever A het voornemen meegedeeld hem disciplinair te berispen wegens plichtsverzuim, bestaande uit het niet handelen in overeenstemming met de formele afspraken in het PTA, het niet nakomen van eigen afspraken, het ernstig benadelen van leerlingen en het in diskrediet brengen van de school.

A heeft bij brief van 10 juni 2017 verweer gevoerd tegen dit voornemen.

Bij beslissing van 13 juni 2017 heeft de werkgever A de disciplinaire maatregel van een schriftelijke berisping opgelegd wegens plichtsverzuim. De beslissing omschrijft het plichtsverzuim als volgt: "...Je handelt niet in overeenstemming met de formele afspraken in het PTA, je komt je eigen afspraken niet na, leerlingen worden ernstig benadeeld door jouw onvoorspelbare gedrag, je brengt onze school door jouw handelen in diskrediet."

Tegen deze beslissing van de werkgever is het beroep van A gericht.

3. STANDPUNTEN VAN PARTIJEN

A betwist dat sprake is van plichtsverzuim. In het PTA natuurkunde 2016-2017 staat bij het onderdeel 'Oefenexamens 2x' als toetsvorm abusievelijk 'S' van 'schriftelijk' vermeld.

Bedoeld was echter dat er door de leerlingen *geoefend* werd met de examens. A en zijn collega hadden afgesproken dat zij hun klassen dezelfde twee examens zouden laten oefenen. Over de wijze waarop dat zou gebeuren, maakten zij geen afspraken. A erkent dat dit wel had gemoeten, evenals het feit dat zijn collega en hij meteen naar de examensecretaris hadden moeten gaan toen bleek dat zij de toets niet op dezelfde manier hadden afgenomen.

A heeft verklaard dat hij naar het werk van een aantal leerlingen heeft gekeken. Daarbij constateerde hij dat zij lager scoorden dan het tot dan toe behaalde gemiddelde cijfer. Hij heeft het werk om die reden niet verder nagekeken. Van liegen tegen de examensecretaris is dan ook geen sprake geweest.

Doordat de leerlingen een cijfer hebben gekregen, gebaseerd op hun gemiddelde cijfer, zijn zij niet benadeeld. De school is ook niet in diskrediet gebracht. Niet is gebleken dat ouders hebben geklaagd.

De collega van A heeft geen disciplinaire maatregel opgelegd gekregen. In het kader van gelijke behandeling is het voor A niet te begrijpen dat hij wel wordt bestraft. Dat hem eerder een waarschuwing is gegeven, maakt dat niet anders. A heeft voor zijn handelen ook zijn excuses aangeboden aan zijn leidinggevende en die excuses nog eens herhaald in zijn verweer van 10 juni 2017.

De disciplinaire maatregel van berisping is een te zware straf in verhouding tot hetgeen hem kan en mag worden verweten. De werkgever had kunnen volstaan met het geven van een waarschuwing. Ten slotte dient het dagelijks handelen en functioneren van A binnen de school buiten beschouwing te worden gelaten bij het opleggen van de maatregel, nu dat niet ten grondslag ligt aan het bestreden besluit. Indien de werkgever niet tevreden is over het dagelijks functioneren van A, dan kan de werkgever hem hierop aanspreken, bijvoorbeeld in een functioneringsgesprek.



De werkgever voert daartegen aan dat sprake is van plichtsverzuim nu A in strijd met formele afspraken heeft gehandeld. De toets 'Oefenexamens 2x' in het PTA natuurkunde 2016-2017 is een formele schriftelijke toets in de zin van de wet, aangeduid met een 'S'.

De toets had dan ook schriftelijk moeten worden afgenomen.

Naar aanleiding van klachten van leerlingen heeft de examensecretaris navraag gedaan bij A. A gaf aan dat hij de examens had *nagekeken*. Op 19 april 2017 verklaarde hij in een gesprek met zijn leidinggevende echter dat hij de examens had *bekeken*. A heeft dan ook gelogen. Hij heeft het werk dat door de leerlingen is gemaakt niet nagekeken en ook niet becijferd. Hij heeft de leerlingen naar eigen inzicht een cijfer gegeven. Het PTA is een contract met de leerlingen. Als leerlingen rekenen op becijfering in overeenstemming met het PTA en dat gebeurt niet, dan is sprake van benadeling. De school is hierdoor ernstig in diskrediet gebracht. Ouders hebben telefonisch en via de mail hun beklag gedaan bij de directeur van de school.

De collega van A heeft in een gesprek met zijn leidinggevende meteen aangegeven dat hij fout zat. A heeft nooit zijn excuses aangeboden voor zijn handelen.

De collega van A heeft geen waarschuwing gekregen, maar er is indringend met hem gesproken en er zijn afspraken met hem gemaakt naar aanleiding van deze kwestie. Hiervan is aantekening gemaakt in zijn personeelsdossier.

Bij de in 2016 aan A gegeven schriftelijke waarschuwing is opgemerkt dat als er opnieuw sprake is van een nalatigheid aan zijn kant, niet geschroomd zal worden hem een disciplinaire maatregel op te leggen. Het dagelijkse handelen en functioneren van A binnen de school staan al langer ter discussie. Dit vormt niet de grondslag van het besluit, maar illustreert wel de persoon van A.

4. OVERWEGINGEN VAN DE COMMISSIE

De bevoegdheid en de ontvankelijkheid

Aangezien het beroep is gericht tegen een van de beslissingen, genoemd in artikel 20 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 berisping

De Commissie stelt vast dat de werkgever de voor het treffen van een disciplinaire maatregel in artikel 10.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.



De werkgever heeft aan het opleggen van de schriftelijke berisping ten grondslag gelegd dat A, kort weergegeven, niet heeft gehandeld in overeenstemming met de formele afspraken in het PTA.

De Commissie stelt vast dat in het PTA natuurkunde 2016-2017 achter het onderdeel 'Oefenexamens 2x' staat dat dit een schriftelijke toets (S) betreft. A heeft zijn leerlingen echter thuis laten oefenen met twee oefenexamens. Daarmee heeft hij niet voldaan aan het vereiste dat het PTA op dit punt stelt. A heeft dit ook erkend. Derhalve staan de feiten, waarop het plichtsverzuim is gestoeld, 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 wat de werknemer bij een goede uitoefening van zijn functie behoort na te laten of te doen.

De Commissie stelt op grond van de stukken en het verhandelde ter zitting vast dat er binnen de vakgroep natuurkunde onduidelijkheid is ontstaan over hoe om te gaan met het onderdeel 'Oefenexamens 2x' uit het PTA 2016-2017. A en zijn collega beoogden met dit onderdeel de leerlingen te laten oefenen, waardoor de omschrijving 'schriftelijke toets' feitelijk niet juist was. A en zijn collega zijn vervolgens verschillend omgegaan met de uitvoering van het onderdeel, wat heeft geleid tot het geven van een andere becijfering dan beoogd, zonder daarover eerst ruggenspraak met de examensecretaris te houden.

Het PTA bevat onder meer een nauwkeurige weergave van de wijze waarop de school het schoolexamen afneemt en is daarmee een voor de leerlingen, de docenten en de school belangrijk document. Het zonder enig overleg afwijken van het PTA, zoals in casu is gebeurd, kan de belangen van de leerlingen en de school schaden.

Het staat daarom vast dat A heeft nagelaten wat hij bij een goede uitoefening van zijn functie had behoren te doen. De werkgever heeft dit in redelijkheid kunnen aanmerken als plichtsverzuim.

De Commissie overweegt dat het opleggen van een disciplinaire maatregel hierop in beginsel een passende reactie is. De Commissie wijst er in dit verband op dat A in 2016 een waarschuwing heeft gekregen, waarbij de werkgever heeft aangekondigd dat als er opnieuw sprake is van een nalatigheid aan diens kant, niet geschroomd zal worden hem een disciplinaire maatregel op te leggen.

In onderhavige zaak is echter sprake van een collega docent, die ten aanzien van precies hetzelfde onderdeel uit het PTA evenmin conform de formele afspraken heeft gehandeld. Deze collega heeft een aantekening in zijn personeelsdossier gekregen. De werkgever heeft geen waarschuwing aan deze docent gegeven, kennelijk omdat hij heeft aangegeven zijn fouten voldoende te hebben ingezien.

De werkgever heeft betoogd dat aan A een schriftelijke berisping is opgelegd, omdat hij zou hebben gelogen, onvoldoende zelfinzicht zou hebben getoond en eerder, in 2016, was gewaarschuwd wegens een ander incident. De Commissie overweegt dat het feit dat A zou hebben gelogen tegen de examensecretaris door de werkgever onvoldoende aannemelijk is gemaakt.



De constatering dat A onvoldoende zelfinzicht heeft getoond is naar het oordeel van de Commissie onjuist. A heeft erkend dat het PTA niet juist is geformuleerd en dat, toen bleek van de verschillen tussen hem en zijn collega, het beter was geweest meteen naar de examensecretaris te stappen. A heeft voorts, in ieder geval in zijn brief van 10 juni 2017, zijn excuses aangeboden aan de werkgever. De Commissie is van oordeel dat één en ander niet zoveel afwijkt van de opstelling van de collega. Nu de werkgever in het geval van de collega er niet voor heeft gekozen om een waarschuwing te geven, maar A wel een disciplinaire maatregel op te leggen, is de Commissie van oordeel dat de werkgever een te zeer verschillende maatstaf aan de dag heeft gelegd en dat het verschil in sanctionering te groot is.

Gelet op het hiervoor overwogene is de Commissie van oordeel dat de opgelegde disciplinaire maatregel van een berisping geen passende reactie is op het vastgestelde plichtsverzuim. De Commissie zal het beroep van A daarom gegrond verklaren.

5. OORDEEL

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

Vastgesteld te Utrecht op 20 november 2017 door mr. L.C.J. Sprengers, voorzitter,
mr. P.H.M. Kanters en mr. E. van Vliet, leden, in aanwezigheid van mr. C.M. Noomen,
secretaris.

mr. L.C.J. Sprengers
voorzitter

mr. C.M. Noomen
secretaris