



108222 - Beroep tegen berisping is gegrond omdat er geen sprake is van plichtsverzuim maar van functioneringsproblemen.

UITSpraak

in het geding tussen:

[appellant], wonende te [woonplaats], appellante, hierna te noemen [appellant]
gemachtigde: de heer mr. H.J. Weekers

en

het College van Bestuur van [verweerder], gevestigd te [vestigingsplaats], verweerder, hierna te noemen de werkgever
gemachtigde: de heer mr. W. Brussee

1. VERLOOP VAN DE PROCEDURE

Bij beroepschrift van 8 mei 2018, ingekomen op 9 mei 2018 en aangevuld op 15 mei 2018 en 4 september 2018, heeft [appellant] beroep ingesteld tegen de beslissing van de werkgever van 6 april 2018 om haar de disciplinaire maatregel van berisping op te leggen wegens plichtsverzuim.

De werkgever heeft op 14 juni 2018 een verweerschrift ingediend.

De mondelinge behandeling van het beroep was aanvankelijk gepland op de zitting van de Commissie op 5 juli 2018, maar is wegens verhindering aan de zijde van [appellant] uitgesteld naar 11 september 2018 te Utrecht.

[appellant], verscheen, vergezeld van haar echtgenoot, in persoon en werd bijgestaan door haar gemachtigde.

De werkgever werd ter zitting vertegenwoordigd door de directeur en adjunct-directeur van [school1], daartoe bijgestaan door de gemachtigde.

Ter zitting heeft de werkgever nog een vijftal voorbeelden van fouten in de Cito-boekjes aan [appellant] en aan de Commissie getoond die geen deel uitmaakten van het namens verweerder opgestelde verweerschrift.

2. DE FEITEN

[appellant] is sinds 10 april 2007 in dienst van de werkgever in een vast dienstverband met een betrekkingssomvang van 0,5 fte. [appellant] is tot 5 maart 2018 werkzaam geweest als leerkracht op [school1]. Sedertdien is zij werkzaam op [school2], een school voor speciaal basisonderwijs.

Op de arbeidsverhouding is van toepassing de cao po.

Na de herfstvakantie in 2017 start [appellant] na haar zwangerschapsverlof met lesgeven in groep 3d. Zij werkte in deze groep samen met een duo-partner.

Op 13 februari 2018 deelt de directeur van [school1] [appellant] mondeling mee dat zij op non-actief wordt gesteld omdat zij nalatig zou zijn geweest bij de correctie van de Cito-middentoetsen van groep 3 van [school1] in het schooljaar 2017-2018. Deze toetsen zijn in



januari en februari 2018 afgenomen. [Appellant] dient diezelfde dag schriftelijk bezwaar in bij de werkgever tegen de op non-actiefstelling.

De directeur stuurt diezelfde dag een e-mailbericht aan het team waarin hij aangeeft dat hij die dag een gesprek heeft gevoerd met [appellant] over “het door haar, op grote schaal, op niet correcte wijze nakijken van de Cito LVS-toetsen” en dat het bestuur zal besluiten wat de vervolgstappen zijn.

Op 16 februari 2018 vindt een gesprek plaats tussen [appellant], de directeur van [school1] en de clusterdirecteur. Tijdens dit gesprek ziet [appellant] een aantal Cito-boekjes in. Op dat moment waren de Cito-scores nog niet bekend gemaakt aan de ouders. Dat gebeurt pas na een leerlingbespreking door de leerkrachten met de intern begeleider van de school. Daarna komen de scores in de rapporten die met de ouders worden besproken. In het geval van het schooljaar 2017/2018 waren deze besprekingen in maart 2018 gepland.

Bij brief van 8 maart 2018 deelt de werkgever [appellant] zijn voornemen mee om haar een disciplinaire maatregel op te leggen. [appellant] voert op 26 maart 2018 schriftelijk verweer tegen het voornemen.

Vervolgens deelt de werkgever [appellant] bij brief van 6 april 2018 mee dat hij heeft besloten haar een schriftelijke berisping op te leggen wegens plichtsverzuim. Het plichtsverzuim bestaat eruit dat [appellant] de Cito-middentoetsen van groep 3 in het schooljaar 2017-2018 niet correct heeft nagekeken en dat er vraagtekens zijn over de juistheid van toetsuitslagen in het leerlingvolgsysteem in het verleden en een kleutertoets van een individuele leerling die vier jaar geleden is afgenomen.

Tegen dit besluit is het beroep gericht.

3. STANDPUNTEN VAN PARTIJEN

Standpunt [appellant]

De werkgever gaat op geen enkele wijze in op de door [appellant] aangevoerde argumenten, waardoor geen sprake is van een zorgvuldig gemotiveerd besluit. De werkgever geeft onvoldoende concreet aan welke fouten haar worden verweten en op welke tijdvakken die fouten betrekking hebben. Ook lijken de fouten deels betrekking te hebben op periodes uit een ver verleden. Het is in strijd met de rechtszekerheid verder terug te gaan dan het actuele schooljaar en daarbij geen nadere concretisering te verstrekken. Bovendien plaatst de werkgever zelf al vraagtekens bij het door de werkgever geuite vermoeden dat er sprake is geweest van onregelmatigheden in de toetsuitslagen in het leerlingvolgsysteem in het verleden en een kleutertoets van een individuele leerling die vier jaar geleden is afgenomen. [appellant] betwist opzettelijk fouten te hebben gemaakt, reeds daarom is er geen sprake van plichtsverzuim en is het opleggen van een strafmaatregel misplaatst. De werkgever hanteert het verkeerde middel om het beoogde doel, het voorkomen van herhaling, te bereiken. Bovendien is [appellant] al genoeg gestraft door de wijze waarop de directie in deze kwestie heeft gehandeld. Tijdens de eerste confrontatie door de directeur met de vermeende fouten is [appellant] direct op non-actief gesteld en heeft de directeur aansluitend aan het gesprek met haar een e-mailbericht aan alle collega's gezonden. In dit bericht deelt hij hen mee dat [appellant] op grote schaal fouten zou hebben gemaakt en dat het bestuur zich beraadt over de te nemen vervolgstappen.



[appellant] heeft meermalen tevergeefs gevraagd om inzage in het materiaal waarin zij fouten zou hebben gemaakt, zodat zij daar lering uit kon trekken en fouten in de toekomst kan voorkomen. Er zijn haar twee concrete voorbeelden getoond; de andere Cito-boekjes heeft zij echter niet kunnen bekijken. De twee voorbeelden zijn bovendien niet fout. De bewuste opgaven zijn ten onrechte door de directeur fout gerekend. [appellant] kent het handschrift van haar leerlingen en heeft daarom het door een leerling opgeschreven woord 'damp' goed gerekend, terwijl de directeur beweerde dat er 'domp' stond.

Een andere fout zou gaan om een rekenopgave. Een leerling had het cijfer 13 in spiegelbeeld opgeschreven. Volgens de voorwaarde van Cito mogen kinderen nog spiegelen en heeft [appellant] daar rekening mee gehouden tijdens het nakijken. De directeur heeft dit echter wel als een fout aangemerkt.

Evenmin staat vast dat [appellant] de beweerde fouten heeft gemaakt. Zij heeft altijd met een duo-leerkracht samengewerkt. Eventuele fouten kunnen daardoor niet alleen op het conto van [appellant] geschreven worden. [Appellant] geeft ter zitting desgevraagd aan, nadat haar een aantal Cito-boekjes zijn getoond met daarin aangegeven de opgaven die door haar ten onrechte goed zijn gerekend, dat zij niet begrijpt hoe de fouten gemaakt kunnen zijn. Mogelijk komt het door de hoge werkdruk. Omdat de duo-collega een startende leerkracht was, kwam er veel op haar bordje terecht.

Tot slot voert [appellant] aan dat de werkgever geen juiste belangenafweging heeft toegepast. De opgelegde maatregel is niet proportioneel omdat [appellant] een gewaardeerde leerkracht is met goede beoordelingen zonder precedentes en omdat zij zich bovendien leerbaar opstelt.

Standpunt werkgever

Het besluit waarbij de berisping is opgelegd, is voldoende gemotiveerd. [Appellant] heeft in de Cito-middentoetsen van groep 3 in schooljaar 2017-2018 circa 150 fouten laten zitten. De werkgever heeft een aantal keer op de zienswijze van [appellant] gereageerd. Ook heeft zij ruimschoots de gelegenheid gehad om de fouten in de Cito-boekjes in te zien en daarna heeft zij daar zelf niet meer om verzocht. Het correct nakijken van toetsen is een van de kerntaken van een leerkracht. Als een leerkracht geen juiste invulling geeft aan deze taak, dan is sprake van plichtsverzuim, waarvoor het opleggen van een berisping een passende maatregel is. De werkgever betwist dat er geen juiste belangenafweging is toegepast en dat de maatregel niet proportioneel is. De werkgever heeft bij het bepalen van de passende maatregel rekening gehouden met het feit dat [appellant] bekend staat als een stevige leerkracht met pedagogische en didactische kwaliteiten. Degene die de toets afneemt, kijkt deze ook na. Het is [appellant] geweest die de fouten heeft laten zitten en niet haar duo-partner. Dat weet de werkgever omdat de toetsafname en het nakijkwerk conform afspraak hebben plaatsgevonden op de door [appellant] gewerkte dagen. Het is niet de taak van de directie om het nakijkwerk van de leerkracht te controleren. De werkgever mag uitgaan van de professionaliteit en eigen verantwoordelijkheid van de leerkracht.

[Appellant] stelt ten onrechte dat zij bij de spellingstoets rekening mocht houden met het handschrift van de kinderen, althans zij rekt de handleiding van Cito LVS-Spelling te ver op. Zo heeft zij het woord 'domp' ten onrechte goed gerekend. Woorden met een gespiegelde letter, waarbij er geen andere woord ontstaat, mogen wel goed gerekend worden. Daarvan was geen sprake. Ook de stelling van [appellant] met betrekking tot spiegelen van getallen is onjuist. Als



het getal 13 omgedraaid is naar 31 moet het conform de handleiding fout gerekend worden. Dit zegt overigens niets over de (on)juistheid van de resterende circa 149 fouten. Terugkijkend heeft de werkgever ook twijfel over de juistheid van het nakijkwerk van [appellant] in het verleden. Daarom is gekeken naar eerder ingevoerde resultaten in het leerlingvolgsysteem en daar kwam een aantal opvallende dingen naar voren. Het viel op dat de resultaten van een bepaalde leerling uitzonderlijk laag waren op alle fronten, terwijl de toetsresultaten van deze leerling in de kleutergroep, zoals afgenomen en nagekeken door [appellant], daarentegen extreem hoog waren. Hiervoor is geen normale verklaring te vinden. Het is opvallend dat de leerlingen, door de door [appellant] gemaakte fouten, hoger hebben gescoord, aldus de werkgever.

4. OVERWEGINGEN VAN DE COMMISSIE

De bevoegdheid en de ontvankelijkheid

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 het beroep ontvankelijk.

De berisping

Uit de stukken blijkt dat de werkgever de door de cao po in artikel 3.20 cao po voorgeschreven voornemenprocedure correct heeft gevolgd.

De Commissie toetst of de werkgever in redelijkheid heeft kunnen komen tot het besluit om [appellant] een disciplinaire maatregel op te leggen. De Commissie toetst dat als volgt:

- Staan de feiten waarop de beslissing is gebaseerd vast?
- Zo ja, kan het handelen of nalaten van de werknemer worden aangemerkt als plichtsverzuim als bedoeld in artikel 3.19 lid 2 cao po?
- Als dat het geval is, is het opleggen van een disciplinaire maatregel daarop een passende reactie?
- Is de opgelegde maatregel in juiste verhouding tot het vastgestelde plichtsverzuim?

Blijkens het bestreden besluit van 6 april 2018 heeft de werkgever drie redenen aan de berisping ten grondslag gelegd, te weten:

1. het niet correct nakijken van de Cito-middentoetsen van groep 3 in het schooljaar 2017-2018;
2. de toetsuitslagen uit het verleden in het leerlingvolgsysteem, waarvan de resultaten hoger waren dan bij vergelijkbare groepen 4;
3. de resultaten van een kleutertoets van een individuele leerling, die uitzonderlijk hoog waren ten opzichte van de andere toetsresultaten van de desbetreffende leerling.

Met betrekking tot de punten genoemd onder 2 en 3 overweegt de Commissie dat de werkgever blijkbaar vraagtekens plaatst bij een aantal door [appellant] in het verleden ingevoerde toetsresultaten. Het hebben van gereede twijfels is op zichzelf onvoldoende om op



basis daarvan te concluderen dat [appellant] in het verleden ook op een niet correcte wijze toetsen zou hebben nagekeken. Bovendien is [appellant] niet eerder op de vermeende fouten aangesproken. Daarenboven dateert het voorval met de individuele leerling van vier jaar geleden.

Dit maakt dat de hierboven onder 2 en 3 vermelde redenen redelijkerwijs niet als feitelijke grondslag voor de berisping kunnen dienen.

Ten aanzien van het niet correct nakijken van de Cito-toetsen in het schooljaar 2017-2018 overweegt de Commissie als volgt. Volgens de werkgever zou [appellant] circa 150 antwoorden in het leerwerk van de leerlingen, hoewel fout, niet fout hebben gerekend. Hoewel niet vaststaat dat [appellant] op een dergelijke grote schaal niet correct heeft nagekeken, is op basis van een aantal ter zitting door de Commissie bekeken Cito-boekjes gebleken dat [appellant] daarin inderdaad ten onrechte een aantal onjuiste antwoorden goed heeft gerekend.

Dit zou op zichzelf kunnen worden aangemerkt als plichtsverzuim. Een werkgever moet er immers op kunnen vertrouwen dat leerkrachten toetsen nakijken zonder dat daar (te veel) fouten in worden gemaakt.

Dit nakijkwerk geeft het beeld van een werknemer die mogelijk niet heeft gehandeld zoals de werkgever verwachtte en ook mocht verwachten, maar niet het beeld van een werknemer die willens en wetens verwijtbaar en aantoonbaar nalatig heeft gehandeld en zich daardoor schuldig heeft gemaakt aan plichtsverzuim. Dit onderscheid is van belang omdat bij een werknemer die tekortkomingen laat zien en die, hoewel hij op zijn gedrag is aangesproken en hoewel hij in staat is zich te verbeteren, dit nalaat, een disciplinaire maatregel kan worden opgelegd wegens plichtsverzuim. Bij een werknemer die de bereidheid toont zich te verbeteren, maar hierin niet, of niet voldoende slaagt, dient een traject te worden ingezet, gericht op het door scholing, coaching en/of begeleiding verbeteren van het functioneren. In casu heeft de werkgever er niet voor gekozen om de geconstateerde fouten met [appellant] te bespreken zodat zij daar lering uit zou trekken en dergelijke fouten in de toekomst niet meer zou maken. In plaats daarvan is zij direct op non-actief gesteld, zijn haar collega's daarover geïnformeerd en is (het voornemen tot) het opleggen van een disciplinaire maatregel in werking gezet. Hiermee heeft de werkgever niet juist gehandeld.

Alles overziend is de Commissie van oordeel dat geen sprake is van plichtsverzuim als bedoeld in artikel 3.19 lid 2 cao po, maar veeleer van een vermeende functioneringsproblematiek. Het opleggen van een disciplinaire maatregel past in dit stadium niet in het instrumentarium gericht op verbetering van het functioneren.

De werkgever heeft daarom niet in redelijkheid het besluit tot het opleggen van een disciplinaire maatregel kunnen nemen.

Daardoor zal de Commissie het beroep gegrond verklaren.

5. OORDEEL

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



Vastgesteld te Utrecht op 3 oktober 2018 door mr. C.H. Kemp-Randewijk, voorzitter,
mr.drs. G.W. van der Brugge MA en mr. M.J. van Dasselaar, leden, in aanwezigheid van
mr. R.M. de Bekker, secretaris.

mr. C.H. Kemp-Randewijk
voorzitter

mr. R.M. de Bekker
secretaris