

# De Commissie van Beroep en de disciplinaire maatregel

Ontoelaatbaar gedrag van een werknemer kan, naast een eventuele strafrechtelijke procedure, leiden tot het opleggen van een disciplinaire maatregel. Een substantieel deel van de zaken die de Commissies van Beroep jaarlijks ter beoordeling krijgen voorgelegd, heeft betrekking op een dergelijke door de werkgever opgelegde disciplinaire maatregel. In dit artikel wordt een beeld geschetst van de wijze waarop dergelijke beroepen door de Commissies beoordeeld worden.

mr. J.J. van Beek\*

## 1. Inleiding

Een werknemer in het bijzonder onderwijs kan tegen een disciplinaire maatregel beroep aantekenen bij een Commissie van Beroep. Van oudsher heeft iedere richting een eigen Commissie van Beroep ingesteld; men spreekt in dit verband ook wel van kringenrechtspraak.<sup>1</sup> Dit artikel is beperkt tot de uitspraken van de Commissies van Beroep die zijn ondergebracht bij de Stichting Onderwijsgeschillen.

De Stichting Onderwijsgeschillen heeft vijf Commissies van Beroep in huis. Allereerst is er voor elk van de sectoren – te weten primair onderwijs (PO), voortgezet onderwijs (VO), beroepsonderwijs en volwasseneneducatie (BVE) en hoger beroepsonderwijs (HBO) – een Commissie van Beroep. Deze Commissies vormen een soort personele unie die in feite als één Commissie fungeert. Daarnaast is er nog de Commissie van Beroep Islamitische Scholen die werkzaam is voor het primair en voortgezet onderwijs. Omwille van de leesbaarheid zal in het vervolg van dit artikel worden gesproken over ‘de Commissie’. In de verwijzingen in de eindnoten zal de desbetreffende

de Commissie nader worden aangeduid. Het overzicht van uitspraken in de eindnoten is overigens niet uitputtend, in de meeste gevallen bestaat inzake het betreffende onderwerp meer jurisprudentie.<sup>2</sup>

## 2. De disciplinaire maatregel in het algemeen

Zondag typeerde in 2003 het zogenoemde arbeidstuchtrecht als een weinig ontwikkeld onderdeel van het arbeidsrecht.<sup>3</sup> Er lijkt sindsdien niet veel veranderd. Nog steeds kent titel 7.10 van het Burgerlijk Wetboek, afgezien van een ontslag op staande voet, in feite maar één tuchtrechtelijk artikel, namelijk het boetebeding van artikel 7:650 BW. Voor het overige wordt het arbeidstuchtrecht voornamelijk vormgegeven in cao's en de daaruit voortvloeiende rechtspraak. Hoewel de diverse cao-bepalingen inzake disciplinaire maatregelen niet (geheel) eensluidend zijn, hebben ze in elk geval gemeenschappelijk dat een disciplinaire maatregel slechts kan worden opgelegd indien sprake is van plichtsverzuim.

### *Plichtsverzuim*

Plichtsverzuim kan kortweg worden gedefinieerd als het doen of nalaten van datgene dat de werknemer bij een goede uitoefening van zijn functie behoort na te laten of te doen. Een veelomvattend begrip dus, zodat logischerwijs bij de Commissie een scala aan gedragingen de revue passeert. Als plichtsverzuim is door de Commissie onder meer aangemerkt het niet nakomen van (dienst) opdrachten<sup>4</sup>, het op school bezoeken van seksites<sup>5</sup>, het plegen van ongewenste intimiteiten<sup>6</sup> of het indienen van onjuiste declaraties.<sup>7</sup> Plichtsverzuim kan ook bestaan uit een samenstel van gedragingen.<sup>8</sup> Het plichtsverzuim moet wel aanwijsbaar verband hebben met de door de werknemer uitgeoefende functie. In de zaak van een administratief medewerkster die erotisch getinte foto's van zichzelf op internet had laten plaatsen, overwoog de Commissie dat uit het grondwettelijke recht op de persoonlijke levenssfeer volgt dat een werkgever een werknemer in beginsel niet ter verantwoording kan roepen over privé zaken, tenzij deze privé activiteiten een dermate negatieve invloed hebben op het werk van de medewerker dat deze niet meer naar behoren kan functioneren (zoals bijvoorbeeld als gevolg van het verlies van gezag).<sup>9</sup> Overigens hoeft in dergelijke gevallen niet per definitie sprake te zijn van plichtsverzuim.

### *Proportionaliteit van de maatregel*

De vaststelling door de Commissie dat sprake is van plichtsverzuim, maakt op zichzelf nog niet dat de werkgever in het gelijk

\* mr. J.J. van Beek is secretaris bij Stichting Onderwijsgeschillen

wordt gesteld. De omstandigheden waaronder het plichtsverzuim heeft plaatsgevonden, alsmede eventuele andere reeds door de werkgever genomen maatregelen, kunnen namelijk leiden tot het oordeel dat weliswaar sprake is van plichtsverzuim, maar dat desondanks de opgelegde maatregel niet proportioneel is. In een geval waarin een docent grensoverschrijdend gedrag jegens leerlingen werd verweten, achtte de Commissie wel plichtsverzuim aanwezig, maar omdat de werkgever reeds meerdere maatregelen jegens de werknemer had genomen met een belastend en beperkend karakter, te weten overplaatsing, wijziging van het takenpakket en het opleggen van een coachingstraject, vond de Commissie de opgelegde disciplinaire maatregel disproportioneel.<sup>10</sup>

In een ander geval stond voor de Commissie vast dat de werknemer zich schuldig had gemaakt aan het indienen van onjuiste declaraties en was zij van oordeel dat dit plichtsverzuim opleverde. Op grond van de omstandigheden waaronder de gedragingen plaatsvonden, zoals de heersende cultuur binnen de betreffende organisatie, oordeelde de Commissie niettemin dat het disciplinaire ontslag niet evenredig was met de verweten gedragingen.<sup>11</sup>

#### Soorten maatregelen

Indien de werkgever van mening is dat de werknemer zich heeft schuldig gemaakt aan plichtsverzuim, kan hij de werknemer een disciplinaire maatregel opleggen. Schematisch weergegeven heeft de werkgever daarbij de keuze uit de volgende mogelijkheden:

	CAO PO	CAO VO	CAO BVE	CAO HBO
schriftelijke berisping	3.17 lid 1 sub a 4.15 lid 3 sub a	9.a.7 lid 1 sub a 9.b.7 lid 3 sub a	H-43 sub a	P-4 lid 2 sub a
schorsing (met behoud van salaris)	3.17 sub b 4.15 lid 3 sub d	9.a.7 lid 1 sub b 9.b.7 lid 3 sub b	H-43 sub b	P-4 lid 2 sub c
inhouding salaris	4.15 lid 3 sub c	9.a.7 lid 1 sub d 9.b.7 lid 3 sub d	n.v.t.	n.v.t.
overplaatsing	4.15 lid 3 sub b	n.v.t.	H-43 sub c	P-4 lid 2 sub b
ontslag	3.17 sub c 4.15 lid 3 sub e	9.a.7 lid 1 sub c 9.b.7 lid 3 sub c	H-43 sub d	P-4 lid 2 sub d

#### De beoordeling door de Commissie

In het openbaar onderwijs staat tegen een disciplinaire maatregel bezwaar en beroep open op grond van de Algemene wet bestuursrecht. De werknemer in het bijzonder onderwijs die het niet eens is met de opgelegde maatregel kan tegen die beslissing binnen zes weken in beroep gaan bij de Commissie. Het Reglement van de Commissie kent de mogelijkheid om – in samenhang met het ingestelde beroep – ook een verzoek om een voorlopige voorziening in te dienen, van welke mogelijkheid in de praktijk overigens relatief weinig gebruik wordt gemaakt.<sup>12</sup> Na ontvangst van het beroepschrift wordt de werkgever in de gelegenheid gesteld een verweerschrift

in te dienen. Vervolgens kunnen partijen hun standpunten mondeling toelichten tijdens een hoorzitting, waarna de Commissie in beginsel binnen zes weken uitspraak doet. De Commissie kijkt daarbij allereerst of de werkgever de geldende formaliteiten in acht heeft genomen, bijvoorbeeld of de voorgeschreven verweerprocedure (correct) is gevoerd. Is aan dit vereiste niet voldaan, dan is reeds om die reden het beroep gegrond en komt de Commissie aan inhoudelijke beoordeling niet meer toe. Is aan de formaliteiten voldaan, dan beoordeelt de Commissie of de werkgever de betreffende disciplinaire maatregel in redelijkheid heeft kunnen opleggen. Daarbij is sprake van een stapsgewijze beoordeling. Allereerst zullen de aan de maatregel ten grondslag gelegde feiten voldoende moeten vaststaan. Is dat het geval, dan moet vervolgens de vraag beantwoord worden of deze feiten plichtsverzuim opleveren. Is ook dat het geval, dan resteert de vraag of de opgelegde maatregel, gelet op alle omstandigheden van het geval, proportioneel is.

### 3. Formaliteiten

De werkgever die het voornemen heeft dan wel besluit – in het HBO kan een disciplinaire maatregel direct worden opgelegd – een werknemer een disciplinaire maatregel op te leggen, dient daarbij een aantal formaliteiten in acht te nemen. De belangrijkste formaliteit is dat hij de werknemer in de gelegenheid moet stellen zich binnen een bepaalde termijn te verweren tegen het besluit c.q. voornemen een disciplinaire maatregel op te leggen. Bij het opleggen van een disciplinaire maatregel is immers een aanmerkelijk rechtspositioneel belang van de werknemer betrokken. Dat belang wordt door middel van de verweermogelijkheid in de cao beschermd. Door niet ten volle de voorgeschreven gelegenheid voor het voeren van verweer te bieden, wordt de werknemer in dat belang geschaad. Het kan immers zijn dat de werkgever van bepaalde (persoonlijke) omstandigheden nog niet op de hoogte is, omstandigheden die de betreffende gedraging in een ander licht kunnen plaatsen en die ertoe kunnen leiden dat de werkgever op zijn eerder ingenomen standpunt terugkomt. Een werkgever die een leerkracht een schriftelijke berisping had opgelegd vanwege een naar de mening van de werkgever onterechte ziekmelding, had nagelaten de werknemer in de gelegenheid te stellen zich te verweren, hetgeen reeds om die reden gegrondverklaring van het beroep tegen de berisping opleverde.<sup>13</sup> Hetzelfde gebeurde in de zaak van een docente die werd ontslagen omdat zij tijdens ziekteverlof zonder toestemming van de bedrijfsarts naar het buitenland afreisde.<sup>14</sup> Het verweer door de werknemer kan zowel mondeling als schriftelijk plaatsvinden. Voorts dient een werkgever in zijn voornemen tot het opleggen van een disciplinaire maatregel te vermelden welke maatregel dit betreft. Een werkgever die voornemens was een docent een disciplinaire maatregel op te leggen vanwege het herhaaldelijk niet naleven van de regels rondom ziekteverzuim, had in de voornemenbrief slechts gesproken van 'een disciplinaire maatregel', zonder daarbij concreet aan te geven om welke maatregel het ging. De Commissie oordeelde dat de werkgever op deze manier de werknemer de mogelijkheid heeft ontnomen bij diens afweging wel of geen verweer te voeren, alsmede bij het verweer zelf, ook het karakter van de eventueel op te leggen maatregel te betrekken. Het is namelijk denkbaar dat een werknemer de redelijkheid kan inzien van een bepaalde disciplinaire maatregel en om die reden afziet van het

voeren van verweer. Te denken valt daarbij aan de situatie waarin de werknemer de verweten gedragingen (deels) erkent. In deze zaak overwoog de Commissie voorts dat indien een werkgever overweegt om in een definitieve beslissing een zwaardere maatregel op te leggen dan de in het voornemen genoemde maatregel, hij dit (nieuwe) voornemen schriftelijk aan de werknemer dient mee te delen en hem (opnieuw) de door de cao geboden verweermogelijkheid dient te bieden.<sup>15</sup> Ergo: de werknemer moet concreet weten waartegen hij zich kan verweren; dat geldt zowel voor de verweten gedragingen als voor de eventueel op te leggen maatregel. Na het verweer moet de werkgever zo spoedig mogelijk een definitief besluit nemen dan wel het eerder genomen besluit bestendigen (HBO). De CAO HBO stelt als enige cao de werkgever daarvoor een termijn: veertien dagen.

#### *Uitzondering: ontslag op staande voet*

De CAO BVE vermeldt in artikel H-45 expliciet dat de verweerprocedure niet van toepassing is op een ontslag wegens een dringende reden, oftewel ontslag op staande voet. Dat de andere cao's deze restrictie niet hebben opgenomen, betekent niet dat in die sectoren bij ontslag op staande voet wel de verweerprocedure moet worden gevoerd. Uit de aard van een ontslag op staande voet volgt immers dat het ontslag onmiddellijk ingaat. Een werknemer die in een dergelijk geval door zijn werkgever onverplicht in de gelegenheid wordt gesteld verweer te voeren en van deze mogelijkheid gebruik maakt, dient zich er dus van bewust te zijn dat het besluit waartegen verweer gevoerd is, een definitief besluit is, met als wezenlijk procedureel gevolg dat de beroepstermijn van zes weken meteen gaat lopen.<sup>16</sup>

---

De jurisprudentie van de Commissie laat zien dat de schriftelijke berisping de meest voorkomende disciplinaire maatregel is waartegen beroep wordt ingesteld. Men zou kunnen stellen dat een berisping de werknemer feitelijk het minste 'pijn' doet: het kost hem geen geld en hij kan zijn werk – op dezelfde plaats – blijven uitvoeren.

#### **4. De disciplinaire maatregel nader bekeken**

##### *Berisping*

De jurisprudentie van de Commissie laat zien dat de schriftelijke berisping de meest voorkomende disciplinaire maatregel is waartegen beroep wordt ingesteld. Men zou kunnen stellen dat een berisping de werknemer feitelijk het minste 'pijn' doet: het kost hem geen geld en hij kan zijn werk – op dezelfde plaats – blijven uitvoeren. De Commissie zal desondanks niet snel uitspreken dat zij een berisping als een lichte disciplinaire maatregel beschouwt. Immers, onder omstandigheden kan een berisping zelfs bij ernstig plichtsverzuim een te zware maatregel zijn, bijvoorbeeld omdat de werkgever reeds andere (niet-disciplinaire) maatregelen met een beperkend of belastend karakter jegens de werknemer heeft genomen.<sup>17</sup>

Het kan voorkomen dat een werknemer een schriftelijke waarschuwing krijgt en daartegen beroep instelt bij de Commissie. Formeel behoort een schriftelijke waarschuwing niet tot de in de cao limitatief opgesomde maatregelen. Doorgaans zal daarom een dergelijk beroep niet-ontvankelijk worden verklaard.<sup>18</sup> Het kan echter zo zijn

dat de waarschuwing naar vorm (officiële waarschuwing) en inhoud (gekoppeld aan plichtsverzuim, inclusief de aankondiging dat bij herhaling ontslag zal volgen) zich niet van een berisping onderscheidt en aldus het karakter van een disciplinaire maatregel heeft. In zo'n geval zal de Commissie de waarschuwing aanmerken als een disciplinaire maatregel.<sup>19</sup>

##### *Schorsing*

Wie de teksten van de afzonderlijke cao's naast elkaar legt, ziet dat in de CAO PO en de CAO VO expliciet staat vermeld dat de schorsing met behoud van salaris geschiedt. In de CAO BVE en de CAO HBO is dat niet zo. Kan men daaruit opmaken dat in de sectoren BVE en HBO dus ook geschorst kan worden met inhouding van salaris? De Commissie heeft geoordeeld dat zulks niet het geval is.<sup>20</sup> De opsommingen in artikel H-43 CAO BVE en artikel P-4 CAO HBO zijn limitatief. Schorsing met inhouding van salaris komt in deze artikelen niet voor. Deze jurisprudentie van de Commissie is in lijn met de rechtspraak van de Hoge Raad, die heeft bepaald dat een schorsing in de risicosfeer van de werkgever ligt, zodat de werkgever ook tijdens een schorsing verplicht is tot doorbetaling van loon, zelfs indien de werkgever gegronde redenen had om een werknemer te schorsen.<sup>21</sup>

##### *Excursus: schorsing als ordemaatregel*

De schorsing als disciplinaire maatregel moet overigens worden onderscheiden van de schorsing als ordemaatregel. Dit type schorsing valt strikt genomen buiten de reikwijdte van dit artikel, ondanks dat werknemers een dergelijke schorsing wellicht als 'straf' kunnen ervaren. Toch een enkele opmerking daarover. De beoordeling van de schorsing als disciplinaire maatregel verschilt in zoverre van de schorsing als ordemaatregel, dat de Commissie de ordemaatregel in inhoudelijk opzicht marginaler toetst. Er moet een belangenafweging hebben plaatsgevonden en het resultaat van die afweging moet redelijk zijn. Wel geldt ook hier dat aan de vormvereisten moet zijn voldaan. Is dat niet het geval, dan is een beroep tegen een dergelijke schorsing in beginsel gegrond. In de praktijk blijkt soms verwarring te bestaan over de vraag of een werkgever bij de verlenging van een schorsing als ordemaatregel opnieuw de verweerprocedure moet voeren. Die verwarring wordt vooral veroorzaakt door de cao's zelf, die op dit punt zwijgen. Volgens vaste rechtspraak van de Commissie moet de genoemde vraag bevestigend worden beantwoord. Immers, bij het nemen van een beslissing als deze dient de werkgever alle omstandigheden van het geval in aanmerking te nemen. Het is denkbaar dat na afloop van de eerste schorsing voor de werknemer bepaalde omstandigheden, die van belang kunnen zijn voor het te nemen besluit, gewijzigd zijn. Tijdens het horen kunnen alle actuele relevante omstandigheden naar voren komen. Het niet opnieuw voeren van de verweerprocedure bij de verlenging van een schorsing als ordemaatregel leidt tot gegrondheid van het beroep.<sup>22</sup> Bij de schorsing als disciplinaire maatregel speelt deze kwestie overigens niet, aangezien een dergelijke schorsing eenmalig voor een bepaalde duur wordt opgelegd.

##### *Inhouding salaris*

Zoals het schema laat zien, komt de maatregel inhouding salaris alleen voor in de CAO PO (alleen voor het openbaar onderwijs) en de CAO VO. De afgelopen tien jaar heeft de Commissie slechts vier keer een beroep tegen de inhouding van salaris als disciplinaire maat-

regel behandeld.<sup>33</sup> Gelet op dit geringe aantal lijkt de conclusie niet al te gewaagd dat de inhouding van salaris als disciplinaire maatregel in de praktijk zelden wordt toegepast. Om tegen een beslissing tot inhouding van het salaris bij de Commissie beroep te kunnen instellen, moet de inhouding wel een disciplinair karakter hebben. In die zin is er dus verschil met de inhouding die kan plaatsvinden op grond van artikel 7:627 van het Burgerlijk Wetboek ('geen arbeid, geen loon'), tegen welke inhouding geen beroep kan worden ingesteld bij de Commissie.<sup>34</sup>

#### Overplaatsing

Een disciplinaire overplaatsing zal in de regel plaatsvinden als het gepleegde plichtsverzuim zodanig is, dat de werknemer niet langer houdbaar is in zijn directe werkomgeving, bijvoorbeeld omdat de onderlinge verhoudingen ernstig verstoord zijn. In een geval waarin een docent was overgeplaatst vanwege een conflictueuze situatie, heeft de Commissie geoordeeld dat het gaat om een zware maatregel, die, mede gelet op het diffamerend karakter dat een dergelijke maatregel onder omstandigheden kan krijgen, gegrond dient te zijn op een zorgvuldig onderzoek, uitgevoerd door iemand die niet direct betrokken is bij het vermeende conflict. Voorts moet sprake zijn van een zodanig onhoudbare en onwerkbaar situatie dat overplaatsing van de werknemer noodzakelijk is. In het betreffende geval was daarvan volgens de Commissie geen sprake.<sup>35</sup>

In een geval waarin een werkgever een huismeester had overgeplaatst en ten overstaan van de Commissie aangaf dat deze overplaatsing – anders dan in brieven was gesuggereerd – geen disciplinair karakter had, overwoog de Commissie dat de werkgever het ontbreken van het disciplinaire karakter alsnog schriftelijk en ondubbelzinnig aan de werknemer kenbaar diende te maken.<sup>36</sup> Het is overigens aan de Commissie om vast te stellen welke betekenis feitelijk moet worden gehecht aan een beslissing van de werkgever. Daarbij is niet van doorslaggevend belang welke betekenis de werkgever stelt daaraan toe te kennen. Evenmin is doorslaggevend of de werknemer de overplaatsing als een disciplinaire maatregel ervaart. Het beroep van een docent die in het kader van de toepassing van de regeling functioneringsgesprekken werd overgeplaatst, werd door de Commissie niet-ontvankelijk verklaard omdat aan de overplaatsing het disciplinaire karakter ontbrak.<sup>37</sup> In het primair en voortgezet onderwijs kan overigens ook tegen een dergelijke, niet disciplinaire, overplaatsing beroep worden ingesteld, in de sectoren BVE en HBO ontbreekt die mogelijkheid.<sup>38</sup> Het is van belang in het oog te houden dat de Commissie primair het disciplinaire karakter van de overplaatsing toetst. Het kan zo zijn dat de beslissing tot overplaatsing van de werknemer op zichzelf niet onredelijk en misschien zelfs voor alle partijen de beste oplossing is, maar dat wil nog niet zeggen dat die overplaatsing dan een disciplinair karakter moet hebben.<sup>39</sup>

Hoewel de Commissie in beginsel geen hiërarchie aanwezig acht tussen de diverse maatregelen, is zij desondanks wel van oordeel dat ontslag als zwaarste disciplinaire maatregel heeft te gelden, met als ultieme variant daarvan ontslag op staande voet.

#### Disciplinair ontslag

Hoewel de Commissie in beginsel geen hiërarchie aanwezig acht

tussen de diverse maatregelen, is zij desondanks wel van oordeel dat ontslag als zwaarste disciplinaire maatregel heeft te gelden, met als ultieme variant daarvan ontslag op staande voet.<sup>30</sup> Zeker bij disciplinair ontslag, en al helemaal als dat op staande voet geschiedt, zullen de omstandigheden van het geval bepalend (moeten) zijn voor de vraag of sprake is van een maatregel die in verhouding staat met het gepleegde plichtsverzuim.<sup>31</sup> Een docent die onherroepelijk strafrechtelijk was veroordeeld wegens drugsbezit en (mede) om die reden was ontslagen, kreeg bij de Commissie nul op rekest. Gezien de voorbeeldfunctie die hij als docent vervulde ten opzichte van kwetsbare aan zijn zorg toevertrouwde leerlingen, achtte de Commissie het gepleegde plichtsverzuim voldoende ernstig om een ingrijpende maatregel als een ontslag wegens plichtsverzuim te kunnen dragen.<sup>32</sup> In een ander geval, waarin een conciërge op staande voet was ontslagen omdat hij zonder toestemming van zijn leidinggevende goederen voor privédoeleinden had meegenomen, was de Commissie van oordeel dat het gepleegde plichtsverzuim, gelet op alle omstandigheden van het geval, waaronder de duur van het dienstverband, de leeftijd van de werknemer en de ingrijpende gevolgen van een ontslag op staande voet voor de werknemer, onvoldoende ernstig was om een ontslag op staande voet te kunnen dragen.<sup>33</sup> De Commissie volgt hierin de lijn van de Hoge Raad.<sup>34</sup>

## 5. Slotwoord

In bovenstaand overzicht is getracht een beknopt beeld te schetsen van de wijze waarop de Commissie van Beroep het opleggen van disciplinaire maatregelen beoordeelt. Inhoudelijk gezien is sprake van een grote mate van casuïstiek; het is lastig zo niet onmogelijk om daaruit een algemene lijn te destilleren. Voor wat betreft de vereiste formaliteiten ligt dat anders: de Commissie beoordeelt nauwgezet of de werkgever zich bij het opleggen van de disciplinaire maatregel aan de voorgeschreven formaliteiten heeft gehouden. En daar valt wat voor te zeggen: wie een ander een maatregel wil opleggen vanwege het overtreden van (geschreven dan wel ongeschreven) regels, dient zich bij het opleggen van die maatregel zelf ook te houden aan de daarvoor geldende regels.

## Noten

1. Zie verder: F.H.J.G. Brekelmans, H.E. Mertens en D.A.M. Schilperoord (red.), De Commissie van Beroep in het onderwijs: Snel en rechtvaardig, Utrecht: Expertisecentrum Onderwijsgeschillen 2011.
2. Alle uitspraken van de Commissie zijn (geanonimiseerd) terug te vinden op [www.onderwijsgeschillen.nl](http://www.onderwijsgeschillen.nl).
3. W.A. Zondag, 'Disciplinaire maatregelen', in: E. Verhulp en W.A. Zondag (red.), Disfunctioneren en wangedrag van werknemers, Deventer: Kluwer 2003, p. 7.
4. CvB VO 103952 d.d. 13 maart 2009.
5. CvB VO 103002/103003 d.d. 16 januari 2006.
6. CvB BVE 104986 d.d. 16 augustus 2011.
7. CvB PO 104966 d.d. 21 juli 2011.
8. CvB BVE 104839 d.d. 29 maart 2011.
9. CvB BVE 104493 d.d. 8 juli 2010.
10. CvB HBO 104929, d.d. 11 augustus 2011.
11. CvB PO 104966 d.d. 21 juli 2011.
12. Zie ook: T.G.M. Gersjes en S.M.M. Teklenburg, 'Een voorlopige voorziening bij de Commissie van Beroep?', School en Wet 2007, nr. 5, pag. 12-15.

13. CvB ISL 103768/103769 d.d. 26 augustus 2008.
14. CvB BVE 102304 d.d. 11 september 2003.
15. CvB VO 104873 d.d. 10 mei 2011.
16. CvB HBO 104618 d.d. 16 december 2010.
17. CvB HBO 104929, d.d. 11 augustus 2011.
18. CvB BVE 104676 d.d. 14 februari 2011; CvB HBO 103866 d.d. 23 oktober 2008.
19. CvB ISL 104695 d.d. 24 juni 2011; CvB 103095 HBO d.d. 18 april 2006; CvB PO 102653 d.d. 7 februari 2005; CvB HBO 102031 d.d. 14 mei 2002.
20. CvB BVE 102629 d.d. 23 december 2004; CvB HBO 103996 d.d. 23 maart 2009.
21. Zie o.a. HR 21 maart 2003, JAR 2003/91 (Van der Gulik/Vissers & Partners).
22. CvB VO 104944/104968 d.d. 1 september 2011; CvB HBO 104933 d.d. 7 juli 2011; CvB BVE 104586 d.d. 10 november 2010; CvB VO 103960 d.d. 20 mei 2009; CvB HBO 103878/103929 d.d. 9 december 2008.
23. CvB VO 103213 d.d. 12 oktober 2006; CvB VO 102651 d.d. 13 januari 2005; CvB VO 102449 d.d. 20 februari 2004; CvB VO 102213 d.d. 17 maart 2003;
24. CvB ISL 103768/103769 d.d. 26 augustus 2008; CvB HBO 102128 d.d. 28 mei 2002.
25. CvB 102921 d.d. 12 juli 2006.
26. CvB HBO 103683 d.d. 20 mei 2008.
27. CvB HBO 103498 d.d. 15 januari 2008.
28. CvB HBO 103498 d.d. 15 januari 2008.
29. CvB BVE 103310 d.d. 16 januari 2007.
30. CvB HBO 103350 d.d. 16 maart 2007; CvB HBO 102031 d.d. 14 mei 2002.
31. CvB PO 104966 d.d. 21 juli 2011.
32. CvB BVE 104166 d.d. 1 april 2010.
33. CvB BVE 103462 d.d. 24 mei 2007.
34. Zie o.a. HR 21 januari 2000, JAR 2000/45 (P./HEMA).