



## SAMENVATTING

105953 - Beroep tegen schorsing als ordemaatregel en tegen ontslag wegens plichtsverzuim/  
gewichtige reden; VO

Het beroep tegen de schorsing is niet binnen de geldende termijn ingesteld. Niet is gebleken van omstandigheden, op grond waarvan de overschrijding van de beroepstermijn verschoonbaar is. Aldus is het beroep tegen de schorsingsbeslissing niet-ontvankelijk.

Het ontslag is primair gebaseerd op plichtsverzuim. Dit plichtsverzuim bestaat kortweg uit het handelen in strijd met de regels over het nakijken van examens en het aanleveren van cijfers. De werknemer heeft de door de werkgever in de opzeggingsbrief aangevoerde zaken in meerdere of mindere mate erkend. Aldus staan de feiten voldoende vast. Voorts is de handelwijze van de werknemer aan te merken als plichtsverzuim.

Gelet op de omstandigheden van het geval is de disciplinaire maatregel van ontslag echter een te vergaande maatregel, mede gezien de zwaarwegende gevolgen die een dergelijk ontslag voor de werknemer heeft.

Het ontslag is subsidiair gebaseerd op een gewichtige reden bestaande uit een vertrouwensbreuk. Uit hetgeen partijen hebben verklaard is gebleken dat van een vruchtbare samenwerking tussen partijen geen sprake meer kan zijn. Daarmee heeft de ontstane verstoring van de werkrelatie een zodanig onherstelbaar en blijvend karakter gekregen, dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden verlangd het dienstverband langer te laten voortduren. Aldus heeft de werkgever in redelijkheid op deze grond het dienstverband kunnen opzeggen.

Beroep tegen schorsing niet-ontvankelijk, beroep tegen ontslag ongegrond.

## UITSpraak

in het geding tussen:

mevrouw A, wonende te B, appellante, hierna te noemen A  
gemachtigde: mevrouw mr. C

en

het College van Bestuur van de Stichting X, gevestigd te Sittard, verweerder, hierna te noemen de  
werkgever  
gemachtigde: de heer mr. G

### 1. VERLOOP VAN DE PROCEDURE

Bij beroepschrift met bijlagen van 8 augustus 2013, diezelfde dag ingekomen en aangevuld op 19 september 2013 en 9 december 2013, heeft A beroep ingesteld tegen de beslissing van de werkgever van 17 april 2013 om haar op grond van artikel 9.a.6 lid 1 cao vo voor vier weken te schorsen bij wijze van ordemaatregel, alsmede tegen de beslissing van de werkgever van 28 juni 2013 om het dienstverband met haar op te zeggen op grond van artikel 9.a.5 lid 1 en lid 9 cao vo, primair wegens plichtsverzuim, subsidiair wegens een gewichtige reden, bestaande uit een vertrouwensbreuk.



De werkgever heeft een verweerschrift met bijlagen ingediend, ingekomen op 30 oktober 2013. De mondelinge behandeling van het beroep vond plaats op 17 december 2013 te Utrecht. A verscheen in persoon en werd bijgestaan door haar gemachtigde. De werkgever werd vertegenwoordigd door de heer D, sectordirecteur vmbo, en de heer E, teamleider, daartoe bijgestaan door de gemachtigde. Beide partijen hebben een pleitnotitie overgelegd.

## 2. DE FEITEN

A is sinds 1 augustus 2005 werkzaam bij de Stichting X. Zij was laatstelijk werkzaam als docent Zorg en Welzijn aan het H te I, in een vast dienstverband met een betrekkingsof omvang van 0,48 fte. Op deze arbeidsverhouding is van toepassing de cao vo. Daarnaast is A nog voor 0,49 fte werkzaam bij een andere, niet onder X ressorterende school.

Op 17 april 2013 heeft de werkgever A bij wijze van ordemaatregel voor de duur van vier weken geschorst, teneinde naar aanleiding van een klacht van enkele leerlingen nader onderzoek te verrichten naar eventuele nalatigheid van A met betrekking tot PTA's en praktijktoetsen van haar leerlingen.

Bij brief van 22 mei 2013 heeft de werkgever A meegedeeld voornemens te zijn het dienstverband te beëindigen en haar te schorsen voor de duur van maximaal zes maanden in verband met het voornemen tot opzegging van het dienstverband. Bij schrijven van 11 juni 2013 heeft A tegen dit voornemen verweer gevoerd.

Bij brief van 28 juni 2013 heeft de werkgever het dienstverband met A per 1 november 2013 opgezegd op grond van artikel 9.a.5 lid 1 en lid 9 cao vo. Primair is de opzegging gebaseerd op plichtsverzuim, hetwelk de werkgever in de opzeggingsbrief als volgt heeft omschreven:

1. Het toekennen van punten aan leerlingen voor niet gemaakte toetsen;
2. Het niet tijdig laten inleveren van (examen)opdrachten en het daardoor ook niet op het juiste tijdstip beoordelen van de betreffende opdrachten;
3. Het niet invullen van onderliggende scorelijsten (bij praktijkopdrachten);
4. Het niet opvolgen van (school)procedures in geval van onregelmatigheden.

Subsidiair is de opzegging gebaseerd op een gewichtige reden, bestaande uit een vertrouwensbreuk. In samenhang met de opzegging heeft de werkgever A tevens op grond van artikel 9.a.6 lid 2 sub d cao vo geschorst bij wijze van ordemaatregel.

Het beroep van A is gericht tegen de schorsingsbeslissing van 17 april 2013 en de ontslagbeslissing van 28 juni 2013.

## 3. STANDPUNTEN VAN PARTIJEN

### Standpunt A

A voert in het kader van de schorsingsbeslissing van 17 april 2013 aan dat zij niet tijdig dan wel niet voldoende in de gelegenheid is gesteld haar zienswijze kenbaar te maken. Zij heeft destijds al beroep willen instellen tegen die beslissing, maar dit werd doorkruist door de ontvangst van het voornemen tot ontslag.

A erkent dat zij niet altijd volgens het boekje heeft gewerkt. De heersende omstandigheden lieten haar echter geen andere keuze. Ook was de werkdruk op school (te) hoog. Van enige opzet is in ieder geval nooit sprake geweest. Collega's kampen met dezelfde problematiek.

A heeft wel eens het cijfer 1 gegeven voor een niet gemaakte toets als de leerling daarvoor geen goede reden kon opgeven. Dit gold echter alleen voor praktijktoetsen en is vrijwel altijd in overleg



gebeurt met een leidinggevende. Het is ook vrijwel altijd aan de leerlingen en hun ouders meegedeeld. Dat dit in strijd is met de geldende voorschriften, is A thans duidelijk.

Vanwege praktische omstandigheden konden leerlingen hun praktijkopdrachten niet altijd op tijd inleveren en kon de beoordeling zodoende ook niet tijdig plaatsvinden. Vaak was er sprake van een niet kloppend of gewijzigd lesrooster, was er te weinig lesmateriaal, te weinig praktijkruimte en veel lesuitval. Ook is het een keer voorgekomen dat A cijfers niet heeft kunnen invoeren omdat de toegang tot Magister was geblokkeerd. Dit alles valt A niet te verwijten. Zij vond over deze zaken geen gehoor bij haar leidinggevendenden.

De werkgever heeft A nooit gewezen op de binnen de Stichting geldende regels over deze materie, en evenmin op de gevolgen van niet-naleving daarvan. Zij is ook nooit gewaarschuwd. Voor de klacht die tot het onderzoek heeft geleid, hebben leerlingen of ouders nooit over haar geklaagd. Voorts heeft A, overigens net als op haar andere school, altijd goed gefunctioneerd. Er is niet gesproken over een verbetertraject. A is daardoor niet in de gelegenheid gesteld een en ander recht te zetten en evenmin om de gestelde vertrouwensbreuk, voor zover daar sprake van zou zijn, te herstellen. A vraagt zich wel af of een terugkeer op school nog wel een optie is. Zij verwacht daar geen eerlijke kans te krijgen. Gezien de stellingname van de werkgever is plaatsing op een andere X-school ook niet aan de orde. Partijen zijn er echter niet in geslaagd overeenstemming te bereiken over een beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Daarom is het beroep doorgezet, aldus A.

## **Standpunt werkgever**

De werkgever stelt daartegenover dat hij A ten aanzien van de schorsing van 17 april 2013 tijdig en voldoende in de gelegenheid heeft gesteld haar zienswijze kenbaar te maken. Voorts stelt de werkgever dat A enkele keren het cijfer 1 heeft gegeven voor een niet gemaakte opdracht, zonder dat zij daarover contact heeft gehad met de examencommissie, hetgeen wel voorgeschreven is in het examenreglement. Als A daarover al heeft gecommuniceerd met ouders/leerlingen, dan heeft zij dit in ieder geval niet gedaan volgens de formele route met gebruikmaking van standaardbrieven van de school. In tegenstelling tot wat A beweert, heeft zij over de zaken in kwestie nooit gesproken met haar direct leidinggevende, het hoofd van de vakgroep of de sectordirecteur.

De stelling dat de geldende randvoorwaarden/omstandigheden niet goed zouden zijn, is niet alleen onjuist, maar kan ook nooit een rechtvaardiging zijn voor niet tijdige en/of onjuiste beoordelingen. A geeft met haar opstelling een geheel eigen invulling aan de afspraken die in het PTA zijn vastgelegd en waaraan haar collega's in de sectie zich wel houden.

Zowel het – nota bene door de sectie zelf vastgestelde – PTA als het examenreglement is te vinden in de digitale leeromgeving 'Teletop'. Voorts zijn deze documenten op een voor alle werknemers toegankelijke plek van het computersysteem geplaatst; bij plaatsing van een nieuw document ontvangt elke werknemer daarvan een bericht. Als A niet op de hoogte zou zijn geweest van de geldende regels, hetgeen de werkgever niet aannemelijk acht, dan ligt dat in elk geval niet aan de werkgever. De gevolgen van het handelen van A voor leerlingen en collega-docenten zijn groot. De betreffende leerlingen hebben een achterstand in kennis en vaardigheden opgelopen en hebben vlak voor de zomervakantie nog diverse verplichte toetsen moeten inhalen. Daarnaast werd een behoorlijk aantal docenten opgezadeld met veel extra (herstel)werkzaamheden. A heeft als professional niet tijdig de hulp van collega's of leidinggevendenden ingeroepen op het moment dat zij in de problemen kwam, ook niet nadat de onregelmatigheden waren geconstateerd. In dat kader merkt de werkgever op dat A als vakdocent verantwoordelijk is voor het voeren van een betrouwbare en zorgvuldige cijferregistratie. Pas bij het afsluiten van een periode of bij het opstellen van rapportcijfers heeft de teamleider zicht op de cijferregistratie.

Er is geen basis voor verdere samenwerking met een werknemer die op zeer solistische wijze opereert en daarbij haar eigen regels bepaalt. Het handelen van A is van dien aard dat een verbetertraject geen enkele zin heeft. De verwijtbaarheid van het handelen van A was ook de reden dat de werkgever niet bereid was om in onderling overleg het dienstverband te beëindigen.



De werkgever betwist dat A (op alle vlakken) altijd goed heeft gefunctioneerd. Hoewel er nooit aanleiding is geweest voor het starten van een verbetertraject, heeft A de afgelopen jaren regelmatig ondersteuning gekregen in onder meer ICT-vaardigheden en cijferregistratie, aldus de werkgever.

#### 4. OVERWEGINGEN VAN DE COMMISSIE

##### **De bevoegdheid**

De instelling is aangesloten bij deze Commissie. Het beroep is gericht tegen twee van de beslissingen, genoemd in artikel 4.1.5 Wet educatie en beroepsonderwijs en artikel 19 cao vo. Derhalve is de Commissie bevoegd van het beroep kennis te nemen.

##### **De ontvankelijkheid**

Op grond van artikel 2 lid 5 van het reglement van de Commissie dient het beroepschrift bij de Commissie te worden ingediend binnen zes weken gerekend vanaf de dag na die waarop het besluit van de werkgever waartegen het beroep wordt ingesteld, aan de werknemer is verzonden of uitgereikt. De bestreden schorsingsbeslissing, waarin de beroepsclausule is opgenomen, dateert van 17 april 2013. Derhalve eindigde de termijn, binnen welke A beroep diende in te stellen, op woensdag 29 mei 2013. Het beroepschrift van 8 augustus 2013 is dan ook ruim buiten de beroepstermijn verzonden. Derhalve heeft A niet tijdig beroep ingesteld tegen de beslissing tot schorsing.

Op grond van artikel 14 lid 1 van het reglement van de Commissie laat de Commissie niet-ontvankelijkverklaring wegens termijnoverschrijding achterwege indien de appelland aantoonbaar dat hij het beroep heeft ingesteld, zo spoedig mogelijk als redelijkerwijs verlangd kon worden. De Commissie overweegt dienaangaande dat A niet aannemelijk heeft gemaakt dat het voor haar onmogelijk was om, al dan niet pro forma, binnen de geldende termijn beroep in te stellen. Derhalve is niet gebleken van omstandigheden, op grond waarvan de overschrijding van de beroepstermijn verschoonbaar is. Dientengevolge acht de Commissie het beroep tegen de schorsingsbeslissing van 17 april 2013 niet-ontvankelijk zodat deze beslissing hier verder onbesproken blijft.

De bestreden ontslagbeslissing dateert van 28 juni 2013. De beroepstermijn inzake deze beslissing eindigde op 9 augustus 2013. Aangezien het beroepschrift op 8 augustus 2013 is verzonden, is het beroep tegen de ontslagbeslissing tijdig ingesteld en derhalve ontvankelijk.

##### **De ontslagbeslissing**

De Commissie stelt allereerst vast dat de werkgever de door de cao vo voorgeschreven voornemenprocedure op correcte wijze heeft gevolgd.

Bij het beantwoorden van de vraag of de werkgever A in redelijkheid de disciplinaire maatregel van ontslag heeft kunnen opleggen, de primaire ontslaggrond, beoordeelt de Commissie in eerste instantie of de feiten, waarop de maatregel is gebaseerd, voldoende vaststaan. Indien dat het geval is, beoordeelt de Commissie of deze feiten kunnen worden aangemerkt als plichtsverzuim zoals bedoeld in artikel 9.a.7 lid 2 cao vo en, bij een bevestigend antwoord, of de opgelegde maatregel, alle omstandigheden in aanmerking genomen, proportioneel is.

De Commissie overweegt aangaande de feiten dat de werkgever een aantal zaken aan het plichtsverzuim ten grondslag heeft gelegd. Het gestelde plichtsverzuim bestaat kortweg uit het handelen in strijd met de regels over het nakijken van examens en het aanleveren van cijfers. A heeft



de door de werkgever in de opzeggingsbrief aangevoerde zaken in meerdere of mindere mate erkend. Zo heeft A erkend dat zij een aantal keer het cijfer 1 heeft gegeven voor een niet gemaakte opdracht zonder de daarvoor geldende regels in acht te nemen. Ook heeft A erkend dat het inleveren en beoordelen van praktijkopdrachten diverse keren niet tijdig heeft plaatsgevonden. Wel heeft A ten aanzien van sommige zaken feiten of omstandigheden aangevoerd die een verklaring of verontschuldiging voor haar gedrag en handelen vormen. Het geheel overziend staan echter naar het oordeel van de Commissie de aan het disciplinair ontslag ten grondslag gelegde feiten voldoende vast.

De Commissie beoordeelt vervolgens of de vaststaande feiten kunnen leiden tot de conclusie dat A plichtsverzuim heeft gepleegd. Artikel 9.a.7 lid 2 cao vo definieert plichtsverzuim als "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".

De Commissie overweegt dienaangaande dat het examineren van leerlingen tot de kerntaken van een docent behoort. Gelet op de grote belangen die hiermee gemoeid zijn voor zowel de leerlingen als de school, dient een docent deze taak met de *uiterste zorgvuldigheid* en in overeenstemming met de daaromtrent geldende regels uit te voeren. Het moge zo zijn dat een docent zijn werkzaamheden soms dient te verrichten onder omstandigheden die niet ideaal zijn en dat als gevolg daarvan keuzes gemaakt moeten worden, maar van een docent mag als professional worden verwacht dat hij in een dergelijk geval wel de juiste keuzes maakt. A heeft dit niet (voldoende) gedaan en heeft met de door haar gemaakte keuzes leerlingen en collega's benadeeld. Weliswaar ziet de Commissie geen aanleiding om uit te gaan van bewust frauduleus handelen van A – de werkgever heeft desgevraagd aangegeven dit evenmin te doen –, maar de Commissie is niettemin van oordeel dat A zodanig is tekortgeschoten in de op haar rustende verplichtingen als docent, dat dit is aan te merken als plichtsverzuim.

Ten aanzien van de vraag of de opgelegde maatregel proportioneel is, overweegt de Commissie als volgt. Uit de overgelegde stukken en het verhandelde ter zitting komt het de Commissie voor dat de handelwijze van A niet iets is van de laatste tijd. Het feit dat A in de loop der jaren diverse keren administratieve ondersteuning heeft gekregen, onderstreept dit. Het bevreemdt de Commissie dan ook dat de werkgever een en ander niet (eerder) heeft opgepakt in het kader van een functionerings- en beoordelingscyclus, waarbij de werkgever A actief in de gelegenheid had kunnen stellen haar functioneren op de betreffende punten bij te stellen in een door de werkgever duidelijk en vooraf aangegeven richting, eventueel met inbegrip van het aankondigen van maatregelen bij het uitblijven van verbetering. De werkgever heeft dit echter niet gedaan.

Onder die omstandigheden acht de Commissie de disciplinaire maatregel van ontslag een te vergaande maatregel, mede gezien de zwaarwegende gevolgen die een dergelijk ontslag voor A heeft. Derhalve heeft de werkgever in redelijkheid niet op deze grond het dienstverband met A kunnen opzeggen.

Wat betreft de door de werkgever subsidiair aangevoerde ontslaggrond, te weten een gewichtige reden bestaande uit een vertrouwensbreuk, overweegt de Commissie als volgt. Uit de door de werkgever overgelegde stukken en de mondelinge toelichting daarop ter zitting is gebleken dat de werkgever het handelen van A en de gevolgen daarvan voor de leerlingen en de schoolorganisatie zodanig ernstig vindt, dat er van de zijde van de werkgever geen enkel vertrouwen meer in het functioneren van A aanwezig is. A heeft dienaangaande enerzijds verklaard dat er in haar ogen geen sprake van schending van vertrouwen is en, als dat wel zo zou zijn, dat zij dan niet de kans heeft gekregen het volledige vertrouwen van de werkgever terug te winnen. Anderzijds heeft A met zoveel woorden aangegeven dat zij zich realiseert dat een terugkeer op haar oude school of een andere X-school niet in de lijn der verwachtingen ligt.



Uit hetgeen partijen hebben verklaard is de Commissie gebleken dat van een vruchtbare samenwerking tussen partijen geen sprake meer kan zijn. Gelet op de uitlatingen van A dienaangaande ligt overplaatsing naar een andere locatie niet in de rede. Daarmee heeft de ontstane verstoring van de werkrelatie een zodanig onherstelbaar en blijvend karakter gekregen, dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden verlangd het dienstverband langer te laten voortduren. Aldus heeft de werkgever in redelijkheid op deze grond het dienstverband met A kunnen opzeggen.

Op grond van bovenstaande overwegingen zal de Commissie het beroep tegen de ontslagbeslissing van 28 juni 2013 ongegrond verklaren.

## 5. OORDEEL

Op grond van bovenstaande overwegingen verklaart de Commissie het beroep tegen de schorsingsbeslissing van 17 april 2013 niet-ontvankelijk en het beroep tegen de ontslagbeslissing van 28 juni 2013 ongegrond.

Aldus gedaan te Utrecht op 10 februari 2014 door mr. L.C.J. Sprengers, voorzitter, mr. C.H. Kemp-Randewijk, drs. A.M.M. Kooij-Blok, drs. K.A. Kool en mr. D.A.M. Schilperoord, leden, in aanwezigheid van mr. J.J. van Beek, secretaris.

mr. L.C.J. Sprengers  
voorzitter

mr. J.J. van Beek  
secretaris