



SAMENVATTING

106128 - Beroep tegen een berisping: VO

Werknemer heeft ernstige fouten bij het opstellen van de roosters gemaakt en de werkgever stelt dat sprake is van disfunctioneren. De werknemer vertoont gedrag dat deels lijkt op "niet te willen" en deels op "niet te kunnen". De disciplinaire maatregel wordt opgelegd om de werknemer te doen inzien dat zijn gedrag en attitude dienen te veranderen. Het complex aan feiten in hun onderlinge samenhang zou plichtsverzuim kunnen opleveren. De werkgever heeft echter in de bestreden beslissing geen onderscheid gemaakt in de benoeming van deze feiten in voornoemde zin en hij heeft daarin evenmin onderbouwd op welke gronden sprake zou zijn van verwijtbaar tekort schieten ("niet willen") van werknemer. Voorts heeft de werkgever een en ander vermengd met feiten die duiden op tekortkomingen van werknemer die lijken te vallen onder de noemer van "niet kunnen", zoals het niet proactief handelen. Hierdoor is in onvoldoende mate kenbaar wat de precieze grondslag van het eventueel plichtsverzuim feitelijk inhoudt. Hierdoor is beoordeling van de vraag of de genomen maatregel in juiste proportie tot het gepleegde verzuim staat in onvoldoende mate mogelijk, zodat de bestreden beslissing niet in stand kan blijven. Het had onder de gegeven omstandigheden op de weg van de werkgever gelegen om, indien door werknemer onvoldoende vorderingen in het verbetertraject werden gemaakt, de volgende stap in de functioneringscyclus te zetten. Beroep gegrond.

UITSPRAAK

in het geding tussen:

de heer A, wonende te B, appellant, hierna te noemen A
gemachtigde: mevrouw mr. C

en

het College van Bestuur van de Stichting D, gevestigd te E, verweerder, hierna te noemen de
werkgever
gemachtigde: mevrouw mr. F

1. VERLOOP VAN DE PROCEDURE

Bij beroepschrift met bijlagen van 30 januari 2014, ingekomen op 31 januari 2014, heeft A beroep ingesteld tegen de beslissing van de werkgever van 11 november 2013 om hem de disciplinaire maatregel van een schriftelijke berisping op te leggen wegens plichtsverzuim.

De werkgever heeft een verweerschrift met bijlagen ingediend, ingekomen op 20 februari 2014.

De mondelinge behandeling van het beroep vond plaats op 20 maart 2014 te Utrecht.

A verscheen in persoon en werd bijgestaan door zijn gemachtigde.

De werkgever werd vertegenwoordigd door mevrouw G, P&O-adviseur en mevrouw H, leidinggevende, daartoe bijgestaan door de gemachtigde.

2. DE FEITEN



A, is sinds 1 augustus 2004 werkzaam als assistent roostermaker bij de Stichting D in een vast dienstverband met een betrekkingssomvang van 0,6782 fte.

Op de arbeidsverhouding is van toepassing de cao vo.

D is een school voor mavo en voorbereidend mbo. A was aanvankelijk benoemd als ICT onderwijsassistent maar is sinds 2007 feitelijk werkzaam als assistent roostermaker in een duobaan. A werkt op maandag, dinsdag en woensdag; zijn collega werkt op donderdag en vrijdag. Zij worden aangestuurd door de heer I, roostermaker en tevens leerkracht.

Bij brief van 27 september 2013 heeft de werkgever A meegedeeld voornemens te zijn hem de disciplinaire maatregel van een schriftelijke berisping op te leggen vanwege een aantal ernstige fouten die A heeft gemaakt met het maken van het rooster voorafgaand aan het introductiekamp en de werkweek (16 tot en met 20 september 2013). Bij brief van 29 september 2013 heeft A verweer gevoerd tegen het voornemen van de werkgever. Bij beslissing van 11 november 2013 heeft de werkgever A de disciplinaire maatregel van een schriftelijke berisping opgelegd wegens plichtsverzuim. Tegen deze beslissing heeft de gemachtigde van A op 11 december 2013 een beroepschrift ingediend bij de werkgever met het verzoek dit door te zenden aan de bevoegde commissie van beroep. De werkgever heeft het beroepschrift niet doorgezonden aan de Commissie. De werkgever heeft de gemachtigde bij brief van 16 januari 2014 de gegevens van de Commissie doorgegeven. Bij brief van 30 januari 2014 heeft de gemachtigde het beroepschrift van 11 december 2013 toegezonden aan de Commissie met het verzoek dit beroep alsnog in behandeling te nemen.

3. STANDPUNTEN VAN PARTIJEN

A betwist dat sprake is van plichtsverzuim en bestrijdt dat zijn functioneren ondermaats is. A is inderdaad in het verleden weleens aangesproken op bepaalde zaken, ook met betrekking tot de overdacht. Daar zijn toen afspraken over gemaakt en daar houdt A zich aan. Door de afspraak dat alle binnenkomende mails aan een van de drie (assistent) roostermakers automatisch bij de anderen binnenkomen, is de overdracht geborgd. De werkgever heeft geen specifieke werkinstructies opgesteld voor het maken van een rooster voor de introductieweek zodat A die voorschriften niet kan hebben overtreden. A heeft gehandeld volgens de gangbare werkwijze en heeft veelvuldig overleg gevoerd met collega's en verantwoordelijke medewerkers om te komen tot een concept rooster. Alle voorbereidingen waren getroffen. Omdat de benodigde gegevens laat werden aangeleverd kon A slechts een concept rooster opstellen en diende zijn collega het rooster definitief te maken. A heeft de vorderingen in het proces op 4 september 2013 teruggekoppeld aan zijn collega en aan de leidinggevende; op 5 en 6 september 2013 werkte hij niet en diende zijn collega het rooster definitief te maken. Op maandag 9 september 2013 bleek de collega dat niet te hebben gedaan. De werkzaamheden hebben onder grote tijdsdruk plaatsgevonden en ook de arbeidsomstandigheden zijn niet ideaal. A zit achter een balie midden in een drukke ruimte en wordt voortdurend aangesproken op gebieden buiten zijn werkveld; hierdoor kan hij zich moeilijker concentreren. Doordat A gebruik maakt van bapo-verlof werkt hij feitelijk nog maar 20 uur per week.

A erkent dat er weleens fouten worden gemaakt bij het opstellen van de roosters maar dat gebeurt bij zijn collega's ook. Als A had geweten dat hij twee docenten ten onrechte had ingeroosterd, had hij de fout kunnen herstellen. Omdat hij zich niet van deze fout bewust was, was herstel ook niet mogelijk. Overigens kost het herstellen van een dergelijke fout hooguit 45 minuten en geen uren zoals de werkgever stelt. Het verwijt van de werkgever dat A geen rekening heeft gehouden met het roosteren Diataal, een digitaal oefen- en toetsprogramma voor leerlingen, is niet juist. Dit rooster was op woensdag 11 september 2013 volledig verwerkt in het introductiekamp/werkweekrooster A heeft slechts één functioneringsgesprek gehad, in mei 2013. Dat er verslagen zouden zijn van diverse gesprekken met de leidinggevende, betwist A. Uiteraard is hij bereid om zijn functioneren te verbeteren waar mogelijk. Het door de werkgever genomen besluit is niet onderbouwd en de werkgever heeft



nagelaten om inhoudelijk te reageren op de zienswijze van A tegen het voornemen. Ten slotte stelt A dat sprake is van onevenredigheid tussen de ernst van het gestelde plichtsverzuim en de opgelegde berisping.

De werkgever geeft aan dat A de afgelopen jaren veelvuldig is aangesproken op het niet aanleveren van de juiste cijfers, op de door hem gemaakte fouten in roosters en op de slechte overdracht van werkzaamheden aan zijn collega('s). Deze tekortkomingen zijn ook in het meest recente functioneringsgesprek op 14 mei 2013 aan de orde gekomen. Ook daarna zijn nog vele gesprekken hierover met A gevoerd. Desondanks verbeterde de werkwijze van A niet en is hij ernstig tekort geschoten in het opstellen voor het rooster tijdens het introductiekamp/werkweek. Zo zijn twee docenten door A ingeroosterd die deze week niet inzetbaar waren, hetgeen veel herstelwerkzaamheden vergde. Verder heeft geen overdracht naar zijn collega plaatsgevonden, als gevolg waarvan zijn collega dacht dat het concept rooster in orde was. En dat terwijl in verband met de complexiteit van een apart rooster introductiekamp/werkweek een nog betere overdracht mocht worden verwacht. De collega die verder gaat met het concept rooster mag ook uitgaan van een juiste invoer van gegevens. Voorts heeft A het bezettingsschema team MEVI op eigen initiatief gewijzigd waardoor er discrepanties zijn ontstaan in het rooster die ook moesten worden hersteld. Ten slotte heeft A niet geanticipeerd op het verwerken van het rooster Diataal. De werkgever acht het opleggen van een disciplinaire maatregel gerechtvaardigd gezien het doel daarvan: A te doen inzien dat hij zijn gedrag en attitude node moet aanpassen. Hij moet nauwgezet gaan werken en alerter worden. A is in het bezit van een functieomschrijving waarin duidelijk staat wat er van hem verwacht wordt. Het ontbreken van voorschriften is dan ook niet aan de orde.

4. OVERWEGINGEN VAN DE COMMISSIE

De bevoegdheid

Aangezien de instelling is aangesloten bij deze Commissie en het beroep is gericht tegen één van de beslissingen, genoemd in artikel 52 lid 1 Wet op het voortgezet onderwijs, is de Commissie bevoegd van het beroep kennis te nemen.

De ontvankelijkheid

De werkgever heeft als meest verstrekkend verweer aangevoerd dat het beroep niet-ontvankelijk dient te worden verklaard vanwege overschrijding van de beroepstermijn.

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. Het bestreden besluit dateert van 11 november 2013 waarmee de beroepstermijn is gaan lopen op (dinsdag) 12 november 2013. Een beroepstermijn die aanvangt op een dinsdag eindigt op een maandag. Derhalve eindigde de termijn, waarbinnen A beroep diende in te stellen, op maandag 23 december 2013. Het beroepschrift dateert weliswaar van 11 december 2013 maar is eerst op 30 januari 2014 verstuurd naar de Commissie en ontvangen op 31 januari 2014. Het beroepschrift is dan ook buiten de beroepstermijn verzonden.

De Commissie acht het echter van belang dat de werkgever A niet in overeenstemming met het bepaalde in artikel 19 lid 2 cao vo heeft gewezen op de beroepsmogelijkheid, de beroepstermijn en het adres van de commissie van beroep. De gemachtigde van A heeft bij brief van 11 december 2013, binnen de geldende beroepstermijn, een beroepschrift gezonden aan de werkgever met het verzoek dit beroepschrift door te zenden naar de bevoegde commissie van beroep.



Hierdoor was het de werkgever binnen de beroepstermijn duidelijk dat A het niet eens was met de opgelegde disciplinaire maatregel. De werkgever had, gelet op zijn tekortkoming om de juiste informatie te geven, het beroepschrift moeten doorsturen naar de Commissie. In deze situatie moet naar het oordeel van de Commissie als datum voor het instellen van het beroep gelden, de datum waarop het beroep bij de werkgever is ingediend. Op grond van het bovenstaande oordeelt de Commissie dat het beroepschrift moet worden aangemerkt als tijdig ingediend. Het beroep van A is derhalve ontvankelijk.

De berisping

De Commissie stelt vast dat de voornemen-procedure als voorgeschreven in artikel 9.a.8 cao vo is gevolgd. Dat de werkgever de zienswijze van A niet heeft meegenomen bij het nemen van de definitieve beslissing, is niet aannemelijk geworden. In de bestreden beslissing van 11 november 2013 wordt juist expliciet gemeld dat de zienswijze geen aanleiding is voor de werkgever om zijn standpunt te wijzigen.

De Commissie zal beoordelen of de feiten die aan het plichtsverzuim ten grondslag zijn gelegd, zijn komen vast te staan en, indien dit het geval is, of dit plichtsverzuim oplevert als bedoeld in artikel 9.a.7 lid 2 cao vo. Als dit het geval is, dient beoordeeld te worden of een maatregel gepast was (subsidiariteit) en zo ja of deze maatregel, gelet op alle omstandigheden van het geval, proportioneel was.

De werkgever heeft A een berisping opgelegd wegens plichtsverzuim, welk plichtsverzuim volgens de werkgever bestaat uit een aantal ernstige fouten bij het maken van het rooster voorafgaand aan de introductieweek en de werkweek in de periode 16 tot en met 20 september 2013. Sommige fouten zijn door A als feiten erkend, zij het dat hij daarbij vervolgens feiten of omstandigheden heeft aangevoerd die een verklaring of verontschuldiging voor zijn gedrag en handelen vormen (zoals de werkplek en de tijdsdruk). Andere voorvallen heeft A ontkend.

De werkgever heeft aangegeven dat bij A sprake is van disfunctioneren en dat de disciplinaire maatregel is opgelegd om A te doen inzien dat zijn gedrag en attitude dient te veranderen. De punten die in het functioneringsgesprek van 14 mei 2013 aan de orde zijn gesteld laten naar het oordeel van de Commissie zien dat er sprake is van gedrag dat duidt op een werknemer die deels lijkt "niet te willen" en deels lijkt "niet te kunnen". Voorbeelden van "niet willen" zijn dat A bepaalde gegevens niet aanlevert ondanks diverse verzoeken daartoe en dat hij zich niet aan de afspraken met betrekking tot de overdracht van werkzaamheden houdt. Voorbeelden van "niet kunnen" zijn dat A zich flexibeler en pro-actiever moet opstellen en dat hij nauwkeuriger moet gaan werken. Het onderscheid "niet kunnen" en "niet willen" is naar het oordeel van de Commissie van belang omdat dit onderscheid de richting bepaalt van de door een werkgever te ondernemen actie op tekortkomingen in het functioneren van de werknemer. 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, kan in aanmerking komen voor een disciplinaire maatregel, terwijl diezelfde werknemer die de wil toont om zich te verbeteren en die hierin niet of niet voldoende slaagt, een traject zou dienen in te gaan gericht op het door scholing/coaching/begeleiding verbeteren van het functioneren. Indien dit traject geen of onvoldoende resultaat zou opleveren zou uiteindelijk mogelijkerwijs tot een ontslag op grond van onbekwaamheid/ongeschiktheid voor de vervulde betrekking kunnen leiden.

In de omstandigheden van dit geval heeft de werkgever aangegeven dat bij A sprake is van ernstige fouten, waarbij hij zich niet wil verbeteren, terwijl, zoals hiervoor is aangegeven, naar het oordeel van de Commissie deels sprake is van "niet kunnen" aan de zijde van A. Het complex aan feiten in hun onderlinge samenhang zoals opgevoerd door de werkgever zou naar het oordeel van de Commissie plichtsverzuim kunnen opleveren. De werkgever heeft echter in de bestreden beslissing geen



onderscheid gemaakt in de benoeming van deze feiten in voornoemde zin en hij heeft daarin evenmin onderbouwd op welke gronden sprake zou zijn van verwijtbaar tekort schieten (“niet willen”) van A. Voorts heeft de werkgever een en ander vermengd met feiten die duiden op tekortkomingen van A die lijken te vallen onder de noemer van “niet kunnen”, zoals het niet proactief handelen. Hierdoor is voor de Commissie, in onvoldoende mate kenbaar wat de precieze grondslag van het eventueel plichtsverzuim feitelijk inhoudt. Vanwege dit gebrek in de onderbouwing van de bestreden beslissing is een beoordeling van de vraag of de genomen maatregel in juiste proportie tot het gepleegde verzuim staat in onvoldoende mate mogelijk, zodat de bestreden beslissing niet in stand kan blijven. De Commissie neemt hierbij voorts in overweging dat met A in mei 2013 een functioneringsgesprek is gevoerd waarbij afspraken met hem zijn gemaakt over verbeteringen. Een beoordelingsgesprek had op het moment van het opleggen van de disciplinaire maatregel echter nog niet plaats gevonden. Het had onder de gegeven omstandigheden op de weg van de werkgever gelegen om, indien door A onvoldoende vorderingen in het verbetertraject werden gemaakt, de volgende stap in de functioneringscyclus te zetten. Hierbij had de werkgever desgewenst het beoordelingsgesprek in de tijd naar voren kunnen halen.

Het geheel overziend is de Commissie van oordeel dat de bestreden beslissing niet in stand kan blijven zodat zij het beroep gegrond zal verklaren.

5. OORDEEL

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

Aldus gedaan te Utrecht op 8 mei 2014 door mr. W.H.B. den Hartog Jager, voorzitter, drs. A.M.M. Kooij-Blok, drs. K.A. Kool, mr. C.H. Kemp-Randewijk en mr. M.Th. van Wel, leden, in aanwezigheid van mr. R.M. de Bekker, secretaris.

mr. W.H.B. den Hartog Jager
voorzitter

mr. R.M. de Bekker
secretaris