

Commissie van beroep funderend onderwijs

Iedere werknemer die in het funderend onderwijs werkt en het niet eens is met bepaalde besluiten van zijn/haar werkgever, kan daartegen in beroep gaan bij de Commissie van beroep.

Welke besluiten?

Het kan gaan om de volgende besluiten van de werkgever:

In het primair onderwijs (artikel 12.1 lid 1 cao po):

- een disciplinaire maatregel, met uitzondering van ontslag
- een schorsing als ordemaatregel
- het direct of indirect onthouden van promotie
- overplaatsing in het kader van de bestuursbenoeming
- eenmalige inhouding periodieke verhoging, als ook het onthouden van een periodieke verhoging op basis van het bekwaamheidsniveau.

In het voortgezet onderwijs (artikel 19 lid 1 caovo):

- een disciplinaire maatregel, met uitzondering van ontslag
- een schorsing als ordemaatregel
- het direct of indirect onthouden van promotie
- aanwijzing van een andere instelling of instellingen waaraan de werknemer werkzaamheden zal verrichten (overplaatsing)
- eenmalige inhouding periodieke verhoging



De procedure

Termijn

De werknemer moet binnen zes weken na ontvangst van het besluit, beroep instellen. Als die termijn is overschreden, vraagt de Commissie naar de reden daarvan. De Commissie beoordeelt dan of zij vanwege die reden het beroep toch in behandeling moet nemen.

Beroep

Het instellen van beroep gebeurt via de knop 'Zaak indienen' op de website van Onderwijsgeschillen. De werknemer vermeldt daarbij tegen welk besluit hij/zij beroep instelt en waarom hij/zij het niet eens is met dat besluit. De werknemer stuurt alle documenten mee die van belang zijn voor de beoordeling van het beroep. Tot die documenten behoren in ieder geval het schriftelijk besluit waartegen het beroep is gericht en een kopie van de arbeidsovereenkomst.

Ook brieven en verslagen van gesprekken die betrekking hebben op het meningsverschil, zijn van belang. Verder is het belangrijk dat de werknemer duidelijk omschrijft waarom hij/zij het niet eens is met de beslissing van zijn/haar werkgever.

Verweer

De werkgever krijgt vier weken de tijd om een verweerschrift in te dienen. Ook de werkgever voegt daarbij de stukken die nodig en relevant zijn voor de beoordeling van het beroep.

Zitting

De Commissie behandelt het beroep meestal mondeling op een hoorzitting die plaatsvindt in een zittingszaal in het kantoor van Onderwijsgeschillen te Utrecht. Tijdens de hoorzitting kunnen partijen hun standpunten toelichten en vragen van de Commissie beantwoorden. Partijen kunnen zich tijdens de hoorzitting laten bijstaan door een gemachtigde, maar dat is niet verplicht.

Uitspraak

Na de hoorzitting beraadslaagt de Commissie over het beroep. Partijen krijgen binnen zes werkweken de schriftelijke uitspraak van de Commissie waarin het oordeel van de Commissie over het beroepen de motivering daarvan zijn opgenomen. De Commissie kan een beroep niet-ontvankelijk, gegrond of ongegrond verklaren.

Verzoek om uitstel

Het is belangrijk dat partijen snel duidelijkheid krijgen over de vraag of het beroep gegrond of ongegrond is. Daarom zal de Commissie een verzoek om uitstel voor het indienen van stukken of een verzoek om de hoorzitting uit te stellen meestal niet inwilligen. Alleen als er schriftelijk opgegeven klemmende redenen zijn, kan de Voorzitter van de Commissie uitstel verlenen.

Wel is het mogelijk een beroepschrift op nader aan te voeren gronden in te dienen. Als dat gebeurt, krijgt de werknemer een eenmalig uitstel van veertien dagen om de nadere informatie in te dienen.

Verder is het mogelijk dat partijen, gedurende de beroepsprocedure, met elkaar in overleg zijn over een oplossing. In dat geval kan de Commissie één keer uitstel verlenen. Daarvoor is wel vereist dat zowel de werknemer als de werkgever dit uitstel wil.

Verzoek voorlopige voorziening

Er kunnen omstandigheden zijn waardoor het voor een werknemer belangrijk is om snel te weten waar hij/zij aan toe is. De werknemer kan dan aan de voorzitter van de Commissie een voorlopige uitspraak vragen. De werknemer moet in zijn verzoek aangeven waarom hij/zij een spoedeisend belang heeft en niet kan wachten op het definitieve oordeel van de Commissie. Ook dient de werknemer aan te geven welke voorziening hij verzoekt. Zo'n uitspraak van de voorzitter van de Commissie is een voorlopige voorziening. Een definitieve uitspraak volgt pas als het beroep door de Commissie behandeld is.