



109432 Beroep tegen berisping gegrond. Er is geen sprake van plichtsverzuim.

UITSPRAAK

in het geding tussen:

[appellante], wonende te [woonplaats], appellante, hierna te noemen [appellante]
gemachtigde: mevrouw mr. drs. G. de Hoog-Geurts

en

[werkgever], gevestigd te [vestigingsplaats], verweerder, hierna te noemen de werkgever
gemachtigde: de heer mr. J.C. Zevenberg

1. VERLOOP VAN DE PROCEDURE

Bij beroepschrift van 13 augustus 2020, diezelfde datum ingekomen en aangevuld op 7 september 2020, heeft [appellante] beroep ingesteld tegen de beslissing van de werkgever van 10 juli 2020 om haar een schriftelijke berisping op te leggen wegens plichtsverzuim.

De werkgever heeft op 8 oktober 2020 een verweerschrift ingediend, aangevuld op 11 november 2020.

De hoorzitting ter behandeling van het beroep vond vanwege de maatregelen rond Covid-19 middels video-conferentie plaats op 13 november 2020.

[appellante] nam hieraan deel en werd bijgestaan door haar gemachtigde, die een pleitnotitie heeft overgelegd.

De werkgever werd vertegenwoordigd door [directeur] van [de school], en [jurist] van de [werkgever], daartoe bijgestaan door de gemachtigde.

2. DE FEITEN

[appellante] is sinds 1 augustus 2015 in dienst van de werkgever in een vast dienstverband met een betrekkingsovereenkomst van 0,8 fte. Zij is werkzaam als docent met als taken studieloopbaanbegeleider (SLB'er) en examencoördinator bij [de school] [locatie].

Op de arbeidsverhouding is van toepassing de cao mbo.

Op 6 maart 2020 heeft de werkgever [appellante] geschorst bij wijze van ordemaatregel, vanwege onderzoek naar klachten over de werkcultuur waarbij [appellante] betrokken zou zijn. Dit onderzoek is uitgevoerd door een extern bureau. Het onderzoeksrapport is op 6 mei 2020 aan partijen gezonden. Naar aanleiding van de conclusies in het rapport heeft de werkgever [appellante] bij wijze van ordemaatregel met ingang van 11 mei 2020 overgeplaatst naar de [locatie 2].

Op 15 januari 2020 heeft [appellante] aan een studente meegedeeld dat zij voor een aantal vakken vrijstelling heeft gekregen, waaronder het vak Loopbaan & Burgerschap. Op 17 januari 2020 heeft [appellante] voor de betreffende studente een aanvraag bij het Examenbureau



ingediend voor vrijstelling voor het vak Loopbaan & Burgerschap. Op 29 januari 2020 heeft het Examenbureau het vrijstellingsverzoek afgewezen.

Een medewerker van het Examenbureau heeft per e-mail van 29 januari 2020 aan [appellante] meegedeeld dat er van een aantal klassen weinig examens in het dossier zitten. Daarop heeft [appellante] per e-mail van dezelfde dag gereageerd dat zij die examens nog in haar bezit heeft, dat ze bezig is die examens op orde te brengen en dat zij die de week erna zal langsbrengen.

Per e-mail van 20 februari 2020 heeft een medewerker van de administratie aan [appellante] meegedeeld dat zij de keuzedelen van de tweedejaars heeft gekoppeld.

Op 30 maart 2020 heeft de werkgever aan [appellante] een document "Constateringen in examinering [school]" toegestuurd. De werkgever stelt dat er tal van tekortkomingen en onregelmatigheden zijn geconstateerd in de examinering bij studenten waar [appellante] verantwoordelijk voor is. Op 2 april 2020 heeft [appellante] daar haar zienswijze op gegeven. Bij brief van 28 mei 2020 heeft de werkgever [appellante] meegedeeld voornemens te zijn om haar een schriftelijke berisping op te leggen wegens plichtsverzuim omdat:

- examens en examendossiers van studenten niet (conform het examenprotocol) op een afgesloten plek lagen, maar verspreid over een (ook voor studenten) vrij toegankelijk kantoor;
- [appellante] een student, tegen het advies van de examencommissie in, vrijstelling heeft gegeven voor de examens Nederlands, rekenen en Loopbaan & Burgerschap, waardoor een student is benadeeld in zijn examenproces. Dit terwijl het geven van vrijstellingen is voorbehouden aan de examencommissie;
- examendossiers incompleet zijn, ondanks herhaald verzoek van het Examenbureau om dit op orde te brengen;
- de keuzedelen voor de studenten uit de SLB-groep van [appellante] niet of verkeerd zijn gekoppeld, waardoor studenten en docenten zich niet hebben kunnen voorbereiden op de juiste examens en daardoor de planning voor het tijdig afnemen van de examens niet meer realiseerbaar is;
- de algehele examenplanning niet is gevolgd, waardoor resultaten ontbreken en een brede inhaalactie noodzakelijk is.

[appellante] heeft bij brief van 18 juni 2020 verweer gevoerd tegen dit voornemen. Vervolgens heeft de werkgever [appellante] bij besluit van 10 juli 2020 de disciplinaire maatregel van een schriftelijke berisping opgelegd wegens plichtsverzuim en heeft daaraan ten grondslag gelegd:

- dat [appellante] verantwoordelijk is voor het koppelen van keuzedelen van studenten en [appellante] dit niet, te laat of verkeerd in gang heeft gezet waardoor studenten en docenten zich niet tijdig konden voorbereiden op examens;
- dat [appellante] als docent, specifiek belast met de portefeuille examinering, heeft nagelaten de examens van het keuzedeel Engels af te nemen conform planning. Dit had reeds in november 2019 afgerond moeten zijn, inclusief herkansingen. Daarnaast heeft [appellante] voor de groep Helpende Zorg en Welzijn het verkeerde examen van een oud cohort gehanteerd, waar studenten nadeel van ondervonden hebben. Hierover heeft [appellante] geen melding gedaan bij de teamleider of examencommissie;
- dat [appellante] ten onrechte en buiten haar bevoegdheid een vrijstelling aan een student voor het examen Loopbaan & Burgerschap heeft toegekend, waardoor deze student is benadeeld in zijn examenproces;



- dat het [appellante] aan te rekenen is dat examendossiers van studenten incompleet waren ondanks herhaalde verzoeken van het Examenbureau om deze compleet te maken.

Tegen dit besluit is het beroep gericht.

3. STANDPUNTEN VAN PARTIJEN

[appellante]

[appellante] betwist dat er sprake is van plichtsverzuim en kan zich daarom niet met het besluit verenigen. In zijn algemeenheid merkt [appellante] op dat de werkgever onvoldoende concreet heeft gemotiveerd wat [appellante] gedaan zou hebben dat een disciplinaire maatregel rechtvaardigt. Bovendien staat het besluit tot de disciplinaire maatregel niet op zichzelf: eerder dit jaar heeft de werkgever [appellante] geschorst vanwege klachten over de werkcultuur en heeft de werkgever haar overgeplaatst. Om haar moverende redenen heeft [appellante] besloten zich daartegen niet te verweren, maar zij heeft wel te kennen gegeven dat zij zich niet kan vinden in de beschuldigingen aan haar adres. [appellante] heeft altijd een positieve beoordeling gekregen. Zij schuift haar verantwoordelijkheden niet af, maar waar meerdere mensen verantwoordelijk zijn, spreekt de werkgever alleen [appellante] aan. [appellante] heeft de werkgever tijdig op de hoogte gesteld dat de koppeling van de keuzedelen niet geregeld was. Dat gold niet alleen voor de klas van [appellante], maar voor alle studenten. Nadat [appellante] diverse acties had uitgezet, heeft zij op 20 februari 2020 van de administratie de bevestiging gekregen dat de keuzedelen gekoppeld waren. Dat studenten kort na aanvang van vak zijn gewisseld en de koppeling daarom niet meer juist was kan [appellante] niet worden verweten omdat zij op dat moment geschorst was.

De werkgever heeft aan het definitief besluit het verwijt, dat [appellante] nagelaten heeft de examens van het keuzedeel Engels tijdig af te nemen, toegevoegd terwijl dat niet in het voornemen is genoemd. Hierdoor is [appellante] geschaad in haar belangen, omdat zij zich tegen dat verwijt niet (eerder) heeft kunnen verweren. Inhoudelijk merkt [appellante] hierover op dat zij niet verantwoordelijk was voor de tijdige afname van het examen. Zij heeft voldaan aan haar taak om de examens aan te vragen, te voorzien van een ruimte en een assessor. [appellante] heeft geen vrijstelling gegeven aan een student voor het examen Loopbaan & Burgerschap. Zij kan namelijk geen vrijstellingen verlenen. De student heeft voor verschillende examens vrijstellingen gekregen en [appellante] heeft per abuis aan de student meegedeeld dat dat ook gold voor Loopbaan & Burgerschap. Zij was zich er niet van bewust dat zij dit verkeerd gecommuniceerd heeft. [appellante] heeft de vrijstelling voor dat vak voor de student pas op een later moment aangevraagd en dat is toen afgekeurd. Zij was van plan dat in een persoonlijk gesprek mee te delen.

Een aantal examendossiers was niet compleet omdat een handtekening van een student of collega ontbrak. Het was vaak lastig die handtekening te krijgen, omdat studenten niet naar school kwamen of de betreffende docent op een andere locatie werkte. [appellante] had hierover prima contact met het Examenbureau en het bureau was ervan op de hoogte dat [appellante] bezig was om de dossiers op orde te brengen. [appellante] heeft nooit van het Examenbureau vernomen dat het op orde brengen te lang duurde. Bovendien heeft het Examenbureau aan [appellante] meegedeeld dat de achterstand niet veel verschilde van andere locaties.

[appellante] verzoekt de Commissie het beroep gegrond te verklaren.



Ter zitting heeft [appellante] bezwaar gemaakt tegen de toelating tot het dossier van de stukken die de werkgever op 11 november 2020 aan de Commissie heeft toegestuurd.

De werkgever

[appellante] was als docent belast met de taak van SLB'er. Als zodanig informeert en begeleidt zij studenten onder meer in het keuzeproces voor de keuzedelen en dient zij te zorgen voor inschrijving van de student bij de keuzedelen. [appellante] heeft erkend dat de koppeling voor de keuzedelen voor haar studenten niet was geregeld. Ook al had zij dat uitbesteed aan de administratie, zij was daar als SLB'er verantwoordelijk voor. Ook bij wijziging van een keuzedeel van een student dient de SLB'er zorg te dragen voor een nieuwe koppeling, niet de student of betreffende docent.

[appellante] was als locatie- en examencoördinator voor de [locatie] (onder andere) verantwoordelijk voor de juiste examenplanning, de organisatie en uitvoering daarvan. Het examenonderdeel Engels had, inclusief herexamen, voor 1 november 2019 moeten zijn afgelegd. Dat is niet gebeurd, zonder dat dit verder is afgestemd of gecommuniceerd met de werkgever. Bovendien is bij het afnemen van het examen in 2019 een oud cohort (uit 2018) gehanteerd. Dit heeft geleid tot het opnieuw inplannen en afnemen van examens. Het volgen van het juiste cohort viel onder de verantwoordelijkheid van [appellante]. Dit onderdeel is genoemd in de brief van 30 maart 2020, waar [appellante] op heeft gereageerd en op basis waarvan de werkgever tot zijn voornemen is gekomen. Dat [appellante] niet wist waar het om ging is dan ook onjuist.

[appellante] heeft een student meegedeeld dat zij vrijstelling had gekregen voor het vak Loopbaan & Burgerschap, terwijl dat niet het geval was. Bovendien heeft [appellante] pas daarna, ogenschijnlijk zonder overleg met de student, de vrijstellingsaanvraag voor dat vak ingediend. Nadat de examencommissie dat had afgewezen, heeft [appellante] nagelaten die afwijzing aan de student mee te delen.

[appellante] was verantwoordelijk voor het compleet maken van de examendossiers. Zij heeft erkend dat de dossier niet compleet waren. Er is herhaaldelijk aan [appellante] gevraagd om alle benodigde examengegevens aan te leveren. [appellante] heeft nagelaten haar taken op een juiste wijze in te vullen. Dat zij het hele schooljaar druk is geweest om alles op orde te maken wordt niet door de inhoud van de examendossiers onderschreven.

Met haar handelen heeft [appellante] zich schuldig gemaakt aan plichtsverzuim, zodat de berisping gerechtvaardigd was. De werkgever heeft de afweging gemaakt tussen het opleggen van een disciplinaire maatregel en de zaken in een functioneringstraject aan de orde te stellen. Gelet op het aantal zaken dat niet goed is gegaan en het feit dat de negatieve gevolgen voor de studenten enorm waren, heeft de werkgever gekozen voor een schriftelijke berisping.



4. OVERWEGINGEN VAN DE COMMISSIE

De bevoegdheid en de ontvankelijkheid

Aangezien de instelling is aangesloten bij de Commissie en het beroep is gericht tegen één van de beslissingen, genoemd in artikel 12.2 lid 2 cao mbo, 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

De Commissie oordeelt allereerst dat de aanvulling op het verweerschrift, die de werkgever op 11 november 2020 aan de Commissie heeft toegestuurd, wordt toegelaten tot het dossier. Het betreft een reactie op de door [appellante] voorafgaande aan de zitting ingediende pleitnotitie en bevat een bijlage van één pagina. De Commissie oordeelt dat door toelating van deze stukken van geringe omvang de belangen van [appellante] niet zijn geschaad.

De Commissie stelt vast dat de werkgever de voornemenprocedure zoals opgenomen in artikel 2.10 cao mbo correct heeft gevolgd.

De Commissie toetst of de werkgever in redelijkheid heeft kunnen komen tot het besluit om [appellante] 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 2.8 lid 1 cao mbo?
- 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?

Feiten

De werkgever heeft een viertal feiten aan de berisping ten grondslag gelegd, die afzonderlijk worden besproken.

Koppeling keuzedelen

De werkgever verwijt [appellante] dat keuzedelen niet, te laat of verkeerd waren gekoppeld. Uit de stukken kan worden opgemaakt dat een medewerker van de administratie op 20 februari 2020 aan [appellante] bericht heeft dat de koppeling van de keuzedelen geregeld was. Volgens [appellante] zaten de studenten vervolgens ook in de juiste groepen. Gelet daarop volgt de Commissie het argument van de werkgever, dat zij desondanks bij de administratie had moeten controleren of de koppeling correct was uitgevoerd, niet. [appellante] heeft verder verklaard dat een aantal studenten naderhand, om verschillende redenen, zijn gewisseld van keuzevak. [appellante] was op dat moment geschorst, waardoor de betreffende docenten naar het oordeel van [appellante] verantwoordelijk waren om de wijziging door te geven aan de administratie. Deze verklaringen van [appellante] zijn door de werkgever niet of onvoldoende weersproken. Het is daarom aannemelijk, gezien het bericht van de medewerker van de administratie, dat de koppeling van de keuzedelen geregeld was. Daarom is



[appellante], gedurende de tijd dat zij geschorst was, niet verantwoordelijk te houden voor de verwerking in de administratie van andere keuzes die studenten zelf hebben gemaakt. De Commissie oordeelt daarom dat dit feit onvoldoende vaststaat.

Examens Engels niet afgenomen conform planning en een examen van een oud cohort gehanteerd

De Commissie stelt vast dat de werkgever dit verwijt niet in het voornemen tot oplegging van de disciplinaire maatregel heeft genoemd, althans niet zo concreet. Het voornemen vermeldt dat 'de algehele examenplanning niet is gevolgd' en in het definitief besluit is opgenomen dat het examen Engels niet is afgenomen conform planning. Bovendien heeft de werkgever er in het definitief besluit aan toegevoegd dat [appellante] een oud cohort zou hebben gehanteerd. Door het niet (specifiek) opnemen van deze grond in het voornemen, is [appellante] geschaad in haar door de cao mbo beschermde belang zich adequaat te kunnen verweren tegen een voornemen van de werkgever om haar te berispen. Deze grond kan daarom naar het oordeel van de Commissie niet aan de bestreden beslissing ten grondslag worden gelegd. Dat de werkgever dit onderdeel wel genoemd heeft in zijn brief van 30 april 2020 aan [appellante] doet daar niets aan af. De werkgever heeft in het voornemen immers een (limitatieve) opsomming gegeven van de zaken die hij [appellante] verwijt en bovendien niet verwezen naar de brief van 30 april 2020.

Vrijstelling voor het vak Loopbaan & Burgerschap

De werkgever verwijt [appellante] dat zij een studente een vrijstelling heeft gegeven voor het vak Loopbaan & Burgerschap. [appellante] heeft erkend dat zij de studente, ten onrechte, heeft meegedeeld dat ze een vrijstelling had gekregen voor genoemd vak en dat zij heeft verzuimd de studente (tijdig) te informeren over het feit dat de examencommissie de aanvraag voor de vrijstelling voor dit vak had afgewezen. Die feiten staan derhalve vast. Niet vast staat dat [appellante] in de veronderstelling was dat zij de bevoegdheid had om die vrijstelling te verlenen. Dat blijkt ook wel uit het feit dat zij voor verschillende vakken vrijstelling heeft aangevraagd bij de examencommissie. Alleen het gegeven dat [appellante] hierover niet correct heeft gecommuniceerd met de studente staat derhalve vast.

Examendossiers

De werkgever verwijt [appellante] dat de examendossiers incompleet waren ondanks herhaalde verzoeken van het Examenbureau om de dossiers compleet te maken. [appellante] heeft erkend dat de dossier niet compleet waren maar heeft aangegeven dat zij bezig was ze op orde te maken en daarvoor afhankelijk was van anderen. Dat het Examenbureau [appellante] herhaaldelijk heeft verzocht de dossiers te completeren staat echter niet vast. Het dossier bevat één e-mail van een medewerker van het Examenbureau waarin gesproken wordt over de examendossiers. Daarmee is geen sprake van herhaalde verzoeken.

Plichtsverzuim

Onder plichtsverzuim als bedoeld in artikel 2.8 lid 1 cao mbo wordt verstaan: "het overtreden van de voor de werknemer geldende voorschriften, het niet nakomen van voor hem geldende verplichtingen of het doen of nalaten van datgene dat de werknemer bij een goede uitoefening van zijn functie behoort na te laten of te doen."



Naar het oordeel van de Commissie valt [appellante] ten aanzien van de communicatie over de vrijstelling voor het vak Loopbaan & Burgerschap en het niet op orde hebben van examendossiers een verwijt te maken. [appellante] heeft hiermee niet gehandeld zoals de werkgever van haar mocht verwachten, maar dit levert in de gegeven omstandigheden geen plichtsverzuim op. Er is immers geen sprake van het willens en wetens verwijtbaar en aantoonbaar nalatig handelen door [appellante]. Bij een werknemer die tekortkomingen laat zien, vervolgens op zijn gedrag is aangesproken en in staat is gesteld dit gedrag te verbeteren en dat vervolgens nalaat, kan een disciplinaire maatregel worden opgelegd wegens plichtsverzuim. Bij een werknemer die de bereidheid toont zich te verbeteren, maar hierin niet, of niet voldoende slaagt, dient een traject ingezet te worden, gericht op het door scholing, coaching en/of begeleiding verbeteren van het functioneren. De Commissie is van oordeel dat in onderhavig geval geen sprake is van plichtsverzuim, 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 Commissie neemt daarbij in aanmerking dat de werkgever in de afgelopen periode geen functioneringsgesprekken met [appellante] heeft gevoerd waar over verbetering van haar functioneren had kunnen worden gesproken. De werkgever heeft [appellante] niet de kans geboden zich te verbeteren, maar is direct overgegaan tot het opleggen van een disciplinaire maatregel.

Nu geen sprake is van plichtsverzuim oordeelt de Commissie het beroep gegrond.

5. OORDEEL

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

Vastgesteld te Utrecht op 18 december 2020 door mr. L.C.J. Sprengers, voorzitter,
dr. E. Berendsen MHR en mr. drs. F. Veenstra, leden, in aanwezigheid van mr. L. Verhoeven,
secretaris.

mr. L.C.J. Sprengers
voorzitter

mr. L. Verhoeven
secretaris