



SAMENVATTING

105293 - Beroep tegen onthouding promotie; BVE

Werknemer is docent LB en stelt beroep in tegen de afwijzing van zijn verzoek om te worden bevorderd naar de LC functie Leraar/Onderwijsspecialist.

De Commissie toetst of de door de werkgever beschreven procedure zorgvuldig en correct is gevolgd en of de werkgever in dat licht gezien in redelijkheid, gelet op de betrokken belangen, tot zijn beslissing heeft kunnen komen.

Gebleken is dat de werkgever de regels aangaande toekenning van de LC functies tijdens de procedure op een essentieel onderdeel veranderd heeft. Voorts is gebleken dat feitelijk het functioneren van de werknemer de reden vormde voor de afwijzing, dit in tegenstelling tot wat hem is meegedeeld door de werkgever. Ten slotte is in de door de werkgever opgestelde schets aangaande de procedure van promotie van leraren aangegeven dat de leidinggevende de scores die zijn opgesteld door de docent, beoordeelt en dat op basis van de verschillen tussen de scores van de leidinggevende en die van de docent een gesprek wordt gearrangeerd om te bezien welke maatregelen in gezamenlijkheid getroffen dienen te worden en welke afspraken te maken zijn. Dit gesprek heeft echter niet plaats gevonden.

Aldus is de procedure ten aanzien van de werknemer niet correct gevolgd zodat de werkgever niet in redelijkheid tot de bestreden beslissing heeft kunnen komen.

Beroep gegrond.

UITSPRAAK

in het geding tussen:

A, wonende te B, appellant, hierna te noemen A

en

het College van Bestuur van het ROC C, gevestigd te B, verweerder, hierna te noemen de werkgever gemachtigde: mevrouw mr. D

1. VERLOOP VAN DE PROCEDURE

Bij beroepschrift met bijlagen van 3 februari 2012, ingekomen op 7 februari 2012 en aangevuld op 16 februari 2012 en 29 februari 2012, heeft A beroep ingesteld tegen de beslissing van de werkgever d.d. 27 januari 2012, inhoudende ongegrond verklaring van het bezwaar van A tegen de beslissing van de werkgever van 11 oktober 2011 om A niet te bevorderen naar de functie van Leraar/Onderwijsspecialist.

De werkgever heeft, na éénmaal hiervoor in verband met bijzondere omstandigheden uitstel te hebben gekregen, een verweerschrift met bijlagen ingediend, ingekomen op 10 april 2012.

De mondelinge behandeling van het beroep vond plaats op 14 juni 2012 te Utrecht.

A verscheen in persoon.

De werkgever werd vertegenwoordigd door mevrouw E, Onderwijsleider, mevrouw F, teamleider en mevrouw G, teamleider, bijgestaan door genoemde gemachtigde.

Partijen hebben een pleitnotitie overgelegd.



2. DE FEITEN

A is als docent LB werkzaam bij het ROC C in een vast dienstverband met een betrekkingsomvang van 0,66 FTE.

Op de arbeidsverhouding is van toepassing de CAO BVE.

In het kader van het verhogen van de aantrekkelijkheid van het vak leraar heeft de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap extra gelden beschikbaar gesteld. Deze gelden dienen te worden ingezet om doelstellingen te realiseren die dienen te leiden tot verbetering van de positie van de leraar. In samenwerking met de MBO Raad en de vakorganisaties is in september 2008 een uitwerking in vorm van het "Convenant Leerkracht" voor de sector MBO opgesteld. In dit convenant zijn afspraken opgenomen om de aantrekkelijkheid van het beroep van leraar te vergroten. Deze afspraken betreffen de positie, de beloning en de inzetbaarheid van de leraar.

In het kader hiervan heeft de werkgever besloten leraren die nu zijn ingeschaald in LB, in de gelegenheid te stellen te promoveren naar LC. Daartoe heeft hij per brief van 11 juli 2011 zijn werknemers uitgenodigd om te solliciteren op de beschikbare LC functies. De docenten die solliciteerden dienden een competentiescan in te vullen met daarin een vragenlijst rond de competenties in het kader van de Wet beroepen in het onderwijs.

Hierop heeft A gesolliciteerd. Bij brief van 11 oktober 2011 heeft de werkgever A meegedeeld dat zijn verzoek om bevordering naar de functie van Leraar/Onderwijsspecialist niet gehonoreerd wordt. In een toelichtend gesprek op 26 oktober 2011 heeft de leidinggevende van A, mevrouw F, A meegedeeld dat hij niet bevorderd wordt omdat hij geen andere taken dan lesgevend taken vervult. Tegen de afwijzing heeft A op 3 november 2011 bezwaar ingediend bij de interne bezwarencommissie van de werkgever.

De interne bezwarencommissie heeft op 23 januari 2012 de werkgever geadviseerd het bestreden besluit te handhaven omdat uiteindelijk sprake is geweest van zorgvuldige besluitvorming. Per brief van 27 januari 2012 heeft de werkgever A meegedeeld dat hij het advies van de interne bezwarencommissie volgt.

Tegen deze beslissing heeft A beroep bij de Commissie ingediend.

3. STANDPUNTEN VAN PARTIJEN

A voert aan dat de procedure bij de interne bezwarencommissie onzorgvuldig is geweest. Nadat A kenbaar had gemaakt dat hij niet ter zitting aanwezig kon zijn, heeft de interne bezwarencommissie hem niet in de gelegenheid gesteld gehoord te worden. Ook is in de zitting van de interne bezwarencommissie het functioneren van A aan de orde geweest, terwijl dit voor de beoordeling van het bezwaar niet relevant was. Evenmin rust het advies op een deugdelijke motivering.

Voorts wordt door de werkgever een oordeel over het functioneren van A gegeven terwijl er met hem niet of nauwelijks functionerings- en beoordelingsgesprekken zijn gevoerd. In de bestreden beslissing is niet duidelijk vermeld waarom A niet benoemd kan worden in een LC functie; er is sprake van willekeur bij de toedeling van de functies.

Door voorts de eis te stellen dat leraren extra taken dienen te vervullen om in aanmerking te komen voor een benoeming in een LC functie heeft de werkgever een omvangrijke groep leraren uitgesloten van benoeming. Dit is niet de bedoeling van het Convenant Leerkracht. Tot slot voert A aan dat hij niet door de werkgever in de gelegenheid is gesteld om te voldoen aan de eisen voor een LC functie, zoals bijvoorbeeld het vervullen van extra taken. A verwijst naar zijn niet ingewilligde wens om de cursus voor taalcoach te volgen. Dit is niet zorgvuldig, aldus A.

De werkgever voert aan dat het beroep niet-ontvankelijk is. De Commissie van Beroep heeft in eerdere uitspraken al aangegeven dat de weigering om een docent te benoemen in een nieuwe functie niet beschouwd kan worden als het onthouden van promotie in de zin van de CAO.



De interne bezwarencommissie is zorgvuldig te werk gegaan. A heeft zijn verzoek om uitstel van de zitting in eerste instantie niet gemotiveerd. De interne bezwarencommissie heeft aangegeven dat in beginsel een zitting niet wordt verplaatst. Pas drie dagen voor de zitting heeft A aangegeven dat hij niet aanwezig zou zijn. Voorts heeft de interne bezwarencommissie het bezwaar zorgvuldig behandeld en de werkgever refereert zich aan het advies van de interne bezwarencommissie.

Dat advies houdt in dat de procedure niet geheel zorgvuldig is geweest. Meer inhoudelijk geldt dat de werkgever zelf criteria heeft gedestilleerd uit het functieprofiel LC. Het al dan niet (kunnen) uitvoeren van coördinerende taken is als tool gebruikt voor de beoordeling van de verwezenlijking van LC competenties. Dit is niet onzorgvuldig.

Bij het taalcoachtraject zijn over en weer dingen tussen partijen niet goed gegaan. Dit was echter niet relevant voor de beoordeling van het bezwaar, aldus de werkgever.

4. OVERWEGINGEN VAN DE COMMISSIE

De bevoegdheid en de ontvankelijkheid

De instelling is aangesloten bij de Commissie.

Artikel 4.1.5 Wet Educatie en Beroepsonderwijs (WEB) alsmede artikel N-1 CAO BVE sommen limitatief de beslissingen op waartegen een personeelslid van een instelling die is aangesloten bij de Commissie beroep kan instellen. A stelt dat sprake is van een beslissing tot het direct of indirect onthouden van bevordering. In zoverre is de Commissie bevoegd het beroep in behandeling te nemen.

De werkgever heeft als meest verstrekkende verweer gevoerd dat het beroep van A niet-ontvankelijk verklaard dient te worden omdat geen sprake is van het direct of indirect onthouden van promotie.

De Commissie overweegt hierover dat zij in haar uitspraak van 7 maart 2012, zaaknummer 105164, gemotiveerd heeft geoordeeld dat onder promotie (direct of indirect onthouden van bevordering) in de zin van artikel 52 lid 1 Wet op het voorgezet onderwijs (WVO) dient te worden verstaan de overgang naar een (docenten) functie met een hogere salarisschaal. Dit oordeel bestendigt de Commissie in die zin dat onder promotie in de zin van artikel 4.1.5 WEB dient te worden verstaan de overgang naar een (docenten) functie met een hogere salarisschaal. Gezien de rechtstreekse vertaling van artikel 4.1.5 WEB in artikel N-1 CAO BVE is de Commissie van oordeel dat daarmee ook sprake is van promotie in de zin van artikel N-1 CAO BVE. Omdat de werkgever A niet in aanmerking laat komen voor overgang naar een functie met een hogere maximumschaal in het kader van de uitvoering van het Convenant Leerkracht, is het beroep van A in zoverre ontvankelijk.

De Commissie heeft geconstateerd dat de oorspronkelijke beslissing van de werkgever dateert van 11 oktober 2011 terwijl A het beroep heeft ingediend op 7 februari 2012, derhalve buiten de hiervoor op grond van artikel N-3 CAO BVE gestelde termijn van zes weken.

De Commissie overweegt hierover dat de werkgever de oorspronkelijke beslissingen over het niet in aanmerking komen van A voor de LC functie heeft meegedeeld bij brief van 11 oktober 2011. Nadat A bezwaar had ingediend bij de interne bezwarencommissie heeft de werkgever op 24 januari 2012 naar aanleiding van het advies van deze commissie A meegedeeld het advies van deze commissie over te nemen.

Vervolgens is de beslissing van 24 januari 2012 door A als een definitieve beslissing herkend, hetgeen de Commissie gezien het voorgaande begrijpelijk acht. Hiervan uitgaande had A uiterlijk 6 maart 2012 beroep moeten indienen zodat het op 7 februari 2012 ingediende beroep naar het oordeel van de Commissie tijdig is ingediend en het beroep van A aldus ontvankelijk is.



Het onthouden van promotie

De Commissie oordeelt dat hetgeen A heeft aangevoerd omtrent de gang van zaken bij de interne geschillencommissie niet tot gegrondverklaring van het beroep kan leiden

De Commissie van Beroep komt een eigen toetsingbevoegdheid toe, zodat hetgeen A hierover heeft aangevoerd verder buiten beschouwing wordt gelaten.

Vervolgens overweegt de Commissie dat de werkgever in de opstelling en invulling van de implementatie van het Convenant Leerkracht een grote mate van beleidsvrijheid toekomt. Dit beleid kan door de Commissie vanwege deze beleidsvrijheid slechts marginaal worden getoetst. Het is niet aan de Commissie dit beleid inhoudelijk te toetsen. De beslissingen die zijn gebaseerd op en dienen ter uitvoering van het vastgestelde beleid liggen wel aan de Commissie ter beoordeling voor. Dit houdt in dit geval in dat de Commissie toetst of de in de brief van 11 juli 2011 van de werkgever beschreven procedure zorgvuldig en correct is gevolgd en of de werkgever in dat licht gezien in redelijkheid, gelet op de betrokken belangen, tot zijn beslissing heeft kunnen komen.

Uit de stukken en het ter zitting verhandelde is de Commissie gebleken dat de gevolgde procedure, die leidde tot de beslissing van de werkgever om A niet te benoemen in een LC functie, onvoldoende heeft voldaan aan de daaraan te stellen eisen van zorgvuldigheid.

Uit de brief van de werkgever van 8 juli 2011 aan de werknemers valt op te maken dat aan de hand van het een door de werknemer in te vullen vragenlijst met scores beoordeeld zou worden of de docent in aanmerking komt voor de LC functie.

De werkgever heeft echter A in het toelichtend gesprek op 26 oktober 2011 meegedeeld dat de afwijzing van A voor de LC functie zijn grond vond in het feit dat A geen andere (coördinerende) taken naast zijn lesgevende taken verrichtte. Dat het vervullen van overige taken naast de lesgevende taken van een dergelijk doorslaggevend belang was, bleek tot 26 oktober 2011 nergens uit en is blijkbaar door de werkgever tijdens de procedure tot onderdeel gemaakt van de beoordeling of een werknemer in aanmerking komt voor een LC functie. Hiermee heeft de werkgever de regels aangaande toekenning van de LC functies tijdens de procedure op een essentieel onderdeel veranderd hetgeen de Commissie onzorgvuldig acht.

Daar komt bij dat uit de stukken en het door de werkgever ter zitting verklaarde is gebleken dat feitelijk het functioneren van A de reden vormde voor zijn afwijzing, dit in tegenstelling tot wat aan A is meegedeeld in het gesprek van 26 oktober 2011. De Commissie acht dit ook onzorgvuldig

Ten slotte is in de door de werkgever opgestelde schets aangaande de procedure van promotie van leraren aangegeven dat de leidinggevende de scores die zijn opgesteld door de docent beoordeelt en dat op basis van de verschillen tussen de scores van de leidinggevende en die van de docent een gesprek wordt gearrangeerd om te bezien welke maatregelen in gezamenlijkheid getroffen dienen te worden en welke afspraken te maken zijn. Dit gesprek heeft echter niet met A plaats gevonden. Aldus is A niet in de gelegenheid gesteld om het oordeel van de werkgever over zijn competenties bij te stellen.

Het voorgaande brengt de Commissie tot de conclusie dat de procedure ten aanzien van A niet correct is gevolgd zodat de werkgever niet in redelijkheid tot de bestreden beslissing heeft kunnen komen.

5. OORDEEL

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



Onderwijsgeschillen

**Commissie van Beroep
BVE**

Aldus gedaan te Utrecht op 29 augustus 2012 door mr. W.H.B. den Hartog Jager, voorzitter,
mr. E.M.W.P. Hermans, mr. C.H. Kemp-Randewijk, mr. K.P. Piena en mr. D.A.M. Schilperoord, leden,
in aanwezigheid van mr. J.A. Breunesse, secretaris.

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

mr. J.A. Breunesse
secretaris