

# **De Commissie van Beroep voor het Protestants- Christelijk Basis-, Speciaal- en Voortgezet Speciaal Onderwijs**

**12 januari 2011**

**Uitspraak 2010.158**

## **Berisping**

**Verweerster heeft terecht en op goede gronden heeft geconcludeerd dat appellant de gedragscode heeft overtreden en in strijd heeft gehandeld met hetgeen in het kader van een goede uitoefening van zijn functie, van hem mocht worden verwacht en dat daarmee sprake is van plichtsverzuim.**

**In het kader van een goede uitoefening van zijn functie mag van appellant verwacht worden dat hij de leiding van de (school)directie accepteert en zich aan het vigerende schoolbeleid conformeert. Het blijkt dat appellant sinds het aantreden van de directeur bij voortdurende kritiek heeft geuit op diens functioneren en dat van het MT, en de nieuwe werkvormen en structuren niet wenst te aanvaarden. De wijze waarop appellant de directie bejegent getuigt van weinig respect en gevoel voor hiërarchische verhoudingen.**  
**Beroep ongegrond**

in de zaak van:

**P\***, appellant,

tegen

de **Vereniging \***, verweerster,

gemachtigde: mr. M. van Maren- van Zadelhoff.

## 2. De feiten

2.1. Appellant, geboren op 16 mei 1957, is als leraar in vaste dienst bij verweerster werkzaam.

2.2. Op 1 januari 2008 is de VCPO \* gefuseerd met de VCPO N\* .Per diezelfde datum is de heer A\*. aangetreden als directeur van 'De \*, de school waar appellant werkzaam is. De directeur heeft als opdracht meegekregen de school verder te ontwikkelen, waarbij andere werkvormen en structuren zijn ingevoerd.

2.3. Op 20 maart 2008 heeft appellant een brief geschreven aan de directeur waarin hij zijn kritiek uit over diens functioneren en het gevoerde beleid. Bij brief van 27 maart 2008 heeft de directeur op deze brief gereageerd.

2.4. Op 24 maart 2010 heeft appellant een e-mail naar de directeur gestuurd waarin hij onder meer zijn ongenoegen uit over de wijze van leidinggeven van de directeur. Op dezelfde dag heeft de directeur daarop per e-mail gereageerd.

2.5. Op 16 april 2010 heeft appellant naar aanleiding van een bericht van de directeur over de formatie een e-mail gestuurd naar één van de managementteamleden (hierna: MT-leden) met de vraag of de inhoud daarvan met het hele MT is besproken.

2.6. Op 23 april 2010 heeft er een gesprek tussen appellant en de directeur plaatsgevonden. Op 27 april 2010 heeft er een functioneringsgesprek tussen appellant en

## **De Commissie van Beroep voor het Protestants- Christelijk Basis-, Speciaal- en Voortgezet Speciaal Onderwijs**

de directeur plaatsgehad. Op 21 juni 2010 zijn de directeur, de algemeen directeur en appelland bij elkaar gekomen voor een driegesprek.

2.7. Bij brief van 25 juni 2010 heeft verweerster haar voornemen tot berisping aan appelland kenbaar gemaakt. Bij brief van 10 augustus 2010 heeft appelland zijn zienswijze op het voorgenomen besluit aan verweerster bekend gemaakt. Bij besluit van 9 september 2010 heeft verweerster het voornemen tot berisping in een definitief besluit omgezet.

2.8. Op 5 oktober 2010 heeft er op verzoek van appelland een gesprek plaatsgevonden met de directeurs en een MT-lid.

### 3. De beslissing tot berisping

3.1. Verweerster heeft de volgende gronden aan het besluit tot het opleggen van een schriftelijke berisping aan appelland ten grondslag gelegd:

*"Sinds de indiensttreding op 1 januari 2008 van de heer A\* als nieuwe directeur op uw school heeft u meerdere malen blij gegeven van een wantrouwen naar hem toe. U geeft aan dat uw plezier in werken sinds de komst van de directeur achteruit is gegaan.*

*Reeds in maart 2008 heeft de directeur u schriftelijk aangegeven dat hij een positieve houding en opstelling van u verwacht. Dit naar aanleiding van uw brief, waarin u hem onder andere in felle bewoordingen bekritiseerde over zijn functioneren.*

*Verder heeft u geen blij gegeven van een professionele gezagsverhouding en accepteert u de leiding van de directeur niet. U probeert tweespalt te zaaien binnen het MT door MT-leden individueel te benaderen of bepaalde besluiten (zoals mobiliteit en formatie) wel op de juiste wijze tot stand zijn gekomen. Ook benadert u een mt-lid via email om uw kritiek op het leiderschap van de school te delen waarbij u de verwachting uitspreekt dat zij daarover niet mag spreken.*

*U bent van mening dat het MT niet functioneert. Dit heeft u 23 april jl. laten weten in een gesprek met de directeur, waarin u heeft aangegeven dat u zich niet kunt vinden in de visie en beleid van het MT. Voor het bestuur is het duidelijk dat u de opdracht die de directeur bij zijn aantreden heeft gekregen om de school verder te ontwikkelen, niet onderschrijft. Dit betekent dat er met andere werkvormen en structuren wordt gewerkt dan vroeger.*

*Zowel de directeur als ondergetekende heeft u aangegeven dat u van mening kunt verschillen en dat het u vrij staat hierover met hen van gedachten te wisselen. Uiteindelijk dient u zich wel te conformeren aan het beleid of de visie van de school en u behoort dit uit te dragen.*

*U doet echter het tegenovergestelde. U geeft aan dat u "het een groot probleem vindt dat de directeur niet wil of kan communiceren met het team." Tevens vindt u dat de directeur respectloos is in zijn omgang naar collega's en hoe hij zijn macht zou gebruiken als directeur. U vindt dat er sprake is van machtsmisbruik door de directeur, waardoor mensen geen zaken meer durven uit te spreken uit angst om een aantekening in hun dossier.*

*Verder gebruikt u de teamvergaderingen om uw ongenoegen te uiten over de handelswijze van de algemeen directeur in bepaalde aangelegenheden en waarbij door u geen enkel respect wordt gebruikt.*

*Meerdere malen heeft ondergetekende evenals uw directeur u aangesproken op het feit dat u met dit gedrag de gedragscode van VCPO\* overtreedt. Uit met name het punt: de*

## **De Commissie van Beroep voor het Protestants- Christelijk Basis-, Speciaal- en Voortgezet Speciaal Onderwijs**

*omgang met collega's blijkt dat u geen enkel respect toont voor uw leidinggevende/hiërarchische verhoudingen. Voor het bestuur is dit onacceptabel. Iedere werknemer dient de code te onderschrijven en u dus ook."*

### 4. Standpunten van partijen

4.1. Appellant kan zich niet vinden in de opgelegde berisping en voert daartoe, kort samengevat, aan dat verweester leugens aan het bestreden besluit ten grondslag heeft gelegd. Appellant betwist onder meer dat hij een MT-lid onder druk zou hebben gezet. Volgens appellant wordt er een blok tegen hem gevormd. Verweester blijft ten onrechte vasthouden aan leugens. Zo is ook het verslag van het gesprek van 5 oktober 2010 onvolledig. De door appellant in dat gesprek naar voren gebrachte vragen en opmerkingen ontbreken gedeeltelijk in het gespreksverslag. Ook is de verklaring van het MT-lid dat zij meent niet onder druk te zijn gezet, niet opgenomen.

4.2. Verweester betwist dat er leugens zijn gebruikt ter onderbouwing van de opgelegde berisping. Uit de feiten en voorgeschiedenis blijkt dat appellant de gedragscode meerdere malen heeft overtreden, appellant geen gevoel heeft voor hiërarchische verhoudingen en er sprake is van plichtsverzuim. De berisping is derhalve op haar plaats.

### 5. De beoordeling

5.1. Op grond van artikel 3.17 lid 1 van de CAO Primair Onderwijs kan de werkgever een disciplinaire maatregel opleggen aan de werknemer die zich aan plichtsverzuim schuldig maakt. Ingevolge het tweede lid van dit artikel wordt onder plichtsverzuim verstaan 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.

5.2. De Commissie van Beroep is van oordeel dat verweester terecht en op goede gronden heeft geconcludeerd dat appellant de gedragscode heeft overtreden en in strijd heeft gehandeld met hetgeen in het kader van een goede uitoefening van zijn functie, van hem mocht worden verwacht en dat daarmee sprake is van plichtsverzuim. Immers, in het kader van een goede uitoefening van zijn functie mag van hem verwacht worden dat hij de leiding van de (school)directie accepteert en zich aan het vigerende schoolbeleid conformeert. Uit de overgelegde stukken, waaronder de verschillende gespreksverslagen, blijkt echter dat appellant sinds het aantreden van de directeur in 2008 bij voortduring kritiek heeft geuit op diens functioneren en dat van het MT, en de nieuwe werkvormen en structuren niet wenst te aanvaarden. Daar komt bij dat de wijze waarop appellant de directie bejegent van weinig respect en gevoel voor hiërarchische verhoudingen getuigt, hetgeen indruist tegen de geldende gedragscode. Op zichzelf staat het een werknemer vrij om kritiek te leveren, mits dat met inachtneming van de bestaande hiërarchische verhoudingen gebeurt en langs daarvoor geëigende kanalen, bijvoorbeeld door deelname aan de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad. Appellant heeft dit miskend. De Commissie van Beroep acht het in dit verband ongepast en in strijd met hetgeen een goed werknemer betaamt om individuele MT-leden te benaderen om na te gaan of besluiten van het MT op de juiste manier tot stand zijn gekomen. Of appellant een individueel MT-lid al dan niet onder druk heeft gezet, maakt het voorgaande niet anders, nu reeds het raadplegen van het MT-lid in de gegeven

## **De Commissie van Beroep voor het Protestants- Christelijk Basis-, Speciaal- en Voortgezet Speciaal Onderwijs**

omstandigheden niet juist is. De Commissie van Beroep is aldus, het geheel overziend, van oordeel, dat appellant het noodzakelijke inzicht mist, dat hij zich dient te voegen in de werkverhoudingen, waarbij niet is gebleken, dat deze door het bestuur en de directeur niet op de juiste wijze in acht zouden zijn genomen. Dat is een belemmering voor het functioneren van appellant. Ten onrechte meent appellant, dat hij het gelijk volledig aan zijn zijde heeft, hetgeen ook overigens uit zijn houding ter zitting van de Commissie van Beroep naar voren is gekomen.

5.3. Nu ter beoordeling voorligt of verweerster ten tijde van het nemen van het bestreden besluit van 9 september 2010 tot berisping in verband met voorgedane feiten heeft kunnen besluiten, zijn hier de door appellant naar voren gebrachte bezwaren over het gespreksverslag van een nadien op 5 oktober 2010 plaatsgevonden gesprek bij deze beoordeling op zichzelf niet van betekenis.

5.4. Nu sprake is van plichtsverzuim komt aan verweerster de bevoegdheid toe tot het opleggen van een disciplinaire maatregel. Verweerster heeft van deze bevoegdheid gebruik gemaakt en appellant schriftelijk berispt. Naar het oordeel van de Commissie van Beroep bestaat tussen deze opgelegde disciplinaire maatregel en de ernst van het vastgestelde plichtsverzuim geen onevenredigheid. Daarbij wordt in aanmerking genomen dat de (school)directie appellant meermalen omtrent zijn gedrag heeft aangesproken voordat de berisping is opgelegd.

5.5. Gelet op het voorgaande wordt het beroep van appellant tegen de berisping ongegrond verklaard.

### 6. De beslissing

De Commissie van Beroep:

- verklaart het beroep tegen het besluit van verweerster van 9 september 2010 tot berisping van appellant ongegrond.