



# Een berisping kan willekeurig zijn

Het is voorgekomen dat een groep docenten zich grievend uitlaat maar dat niet iedereen een berisping krijgt. Er wordt maar één persoon verantwoordelijk gehouden en berispt. In het onderwijs kan iemand die zich schuldig maakt aan plichtsverzuim disciplinair worden gestraft. Maar dat mag niet willekeurig zijn.

Door: mr. Henny Koelewijn

**P**lichtsverzuim is niet alleen handelen in strijd met de geldende voorschriften, maar ook gedrag dat een goed werknemer niet hoort te tonen. Eind vorig jaar was er een interessante uitspraak van een rechtbank over een berisping. Een docente had in een brief aan de (deel)medezeggenschapsraad kritiek geuit over de invulling van de functiemix op haar school, waarbij zij zich laatdunkend uitliet over haar collega's van de secties handvaardigheid en lichamelijke opvoeding, de selectiecommissie en het schoolbestuur. De vakdocenten zouden als laatste van de functiemixmaatregelen moeten profiteren, de selectiecommissie had iedere vorm van objectiviteit vermeden en het bestuur was arrogant en een brokkenpilot.

## Sanctie

Het schoolbestuur vindt dit plichtsverzuim en legt een berisping op. De docente beroept zich op vrijheid van meningsuiting en geeft aan dat het onterecht is dat zij als enige gestraft wordt omdat de brief de vrucht was van collegiaal overleg en die collega's hebben de brief mede ondertekend.

De rechtbank oordeelt dat de opmerking in de brief de collega's LO en handvaardigheid niet diskwalificeert omdat het standpunt geen verband hield met geringschatting van die vakgebieden maar met het al dan niet bestaan van schaarste aan docenten in deze vakken. De overige uitlatingen naar de commissie en het schoolbestuur waren grievend. De woordkeuze en toonzetting van de brief en de wijze waarop zij de aandacht voor de kwestie vraagt, wordt haar verweten. Zij heeft de functioneringsnorm overschreden.

De rechtbank vernietigt de berisping omdat het schoolbestuur in strijd met het gelijkheidsbeginsel en het verbod op willekeur heeft gehandeld. De brief is tot stand gekomen met andere collega's; zij hebben met de inhoud ingestemd en de brief mede ondertekend. Dat de docente de brief heeft opgesteld en verzonden, maakt haar rol niet groter dan die van haar collega's. Deze collega's hebben in een later stadium wel excuses aangeboden. Het feit dat de betreffende docente naderhand geen excuses heeft aangeboden is van onvoldoende gewicht om het gemaakte onderscheid te rechtvaardigen. Bovendien had het schoolbestuur voorafgaand aan die excuses alleen die docente een voornemen tot berisping gedaan.

De docente wint de zaak omdat de werkgever ten onrechte niet alle betrokken collega's heeft berispt. Daarmee verspeelt de werkgever haar recht op een sanctie. De vrijheid van meningsuiting is niet onbegrensd; het mag geen vrijbrief zijn voor grievende uitlatingen. In het openbaar onderwijs wordt gesproken over de functioneringsnorm; in het gewone arbeidsrecht noemen we dit de eisen van goed werknemerschap. De docenten in deze kwestie zijn er nog goed vanaf gekomen; je grievend uitlaten wordt niet geaccepteerd en kan je een straf opleveren variërend van een berisping tot ontslag.

Van een goed werknemer mag verwacht worden dat hij of zij zich houdt aan regels van goed gedrag en respect voor elkaar. Dat hij of zij zich onthoudt van uitlatingen die de goede invulling van zijn of haar functie of de goede functionering van de school in gevaar brengt. Je mag best iets aan de orde stellen, maar let wel op welke wijze en welke toon je dat doet.

Heb je vragen over deze of andere zaken op rechtspositioneel gebied dan kun je je wenden tot de juridische afdeling van de KVLO, te bereiken per e-mail: [juristen@kvlo.nl](mailto:juristen@kvlo.nl) en op telefoonnummer 030 693 7678. ■

