



# Berisping

Een berisping is een maatregel die regelmatig voorkomt in het onderwijs. Zo is er een recente uitspraak van de Commissie van Beroep waarbij het beroep gegrond is verklaard. Een assistent roostermaker, werkzaam in een duobaan, krijgt een schriftelijke berisping omdat hij een aantal ernstige fouten heeft gemaakt en onvoldoende heeft overgedragen aan collega's. De school vindt het plichtsverzuim en acht een berisping passend om de roostermaker te doen inzien dat zijn gedrag en houding verbetering nodig heeft.

Door: mr. Henny Koelewijn

**H**

et gedrag van de roostermaker lijkt een combinatie van niet willen en niet kunnen. Het niet willen blijkt uit het niet nakomen van afspraken; het niet kunnen blijkt uit een gebrek aan flexibiliteit en pro-activiteit. Het is van belang onderscheid te maken tussen beide aspecten, omdat zij om een verschillende benadering vragen. Niet willen leidt bij herhaald gedrag tot de mogelijkheid van een disciplinaire maatregel; niet kunnen tot de noodzaak van een verbetertraject. Het door de school aangevoerde feitencomplex zou plichtsverzuim kunnen opleveren. Omdat de school de feiten niet apart heeft benoemd en niet heeft aangegeven waarom sprake zou zijn van verwijtbaar tekortschieten, kan niet worden beoordeeld of de sanctie in juiste proportie staat tot het gepleegde verzuim. Daarbij speelt ook mee dat het functioneringsgesprek niet gevolgd is door een beoordelingsgesprek als volgende stap in de functioneringscyclus. Bij onvoldoende vorderingen had een beoordelingsgesprek verwacht mogen worden.

## Onderscheid

Aardig aan deze uitspraak is het onderscheid dat de Commissie maakt tussen niet willen en niet kunnen. Het is niet eenvoudig om (on)wil te bewijzen of gedragingen eenduidig te kwalificeren. Een gebrek aan flexibiliteit kan ook voortkomen uit onwil en het niet nakomen van afspraken uit onvermogen. De mix tussen onwil en onkunde was op zich voldoende om het gedrag in de sfeer van plichtsverzuim te trekken. Dat het beroep toch gegrond is verklaard, komt door de proportionaliteit. Niet elk plichtsverzuim rechtvaardigt een disciplinaire maatregel, zeker als het plichtsverzuim verweven is met het niet-verwijtbaar tekortschieten in de functieervulling.

De uitspraak bevestigt het belang om bij zo'n maatregel nauwkeurig aan te geven wat de medewerker wordt verweten, waarom dat gedrag verwijtbaar is, en hoe de sanctie zich verhoudt tot de ernst van het plichtsverzuim.

Een werkgever doet er goed aan waar nodig een verbetertraject op te starten, waarbij duidelijke afspraken worden gemaakt en functionerings- en beoordelingsgesprekken worden gevoerd. Een werknemer kan zo de tijd krijgen aan te tonen dat hij zich heeft verbeterd, scholingsafspraken te maken, een coaching traject te doorlopen etc.

Houdt iemand zich niet aan afspraken dan kunnen en mogen daar consequenties aan verbonden worden. 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. ◀

