

DISCIPLINAIRE MAATREGELEN

Sandra Roelofsen

Werkgevers in het onderwijs hebben de mogelijkheid om ten aanzien van werknemers die zich aan een plichtsverzuim schuldig maken een disciplinaire maatregel te nemen.

In de CAO-VO zijn de regels hieromtrent opgenomen in de artikelen 4.a.7 (bijzonder onderwijs) en 4.b.7 (openbaar onderwijs).

Onder plichtsverzuim wordt 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.*

De volgende besluiten van een werkgever worden als disciplinaire maatregelen aangemerkt:

- een schriftelijke berisping
- een schorsing met behoud van salaris
- ontslag
- inhouding bezoldiging, voor ten hoogste 50% van het maandsalaris. Desgewenst wordt een inhoudingregeling overeengekomen.

Als uw werkgever voornemens is om een disciplinaire maatregel, bijvoorbeeld een berisping, aan u op te leggen dan dient hij dit per aangetekend schrijven aan u kenbaar te maken.

U wordt dan in de gelegenheid gesteld om binnen drie weken na verzending van het voornemen tot berisping uw zienswijze mondeling of schriftelijk kenbaar te maken. U kunt zich in uw verweer laten bijstaan door een raadsman.

Als u (kandidaat)lid bent van de KVLO kunt hiervoor contact opnemen met een van de juristen van de afdeling rechtspositie van de KVLO.

Van een eventueel mondeling verstrekte zienswijze moet een verslag worden gemaakt dat vervolgens ter beoordeling aan u wordt voorgelegd. U moet dan gemotiveerd en schriftelijk aangeven of u al dan niet met het verslag kunt instemmen. Aan de hand van het verweer op het voornemen neemt de werkgever dan zo spoedig mogelijk een definitief besluit. Ook daarvan krijgt u per aangetekend schrijven bericht.

Stel dat aan u ondanks uw verweer een berisping wordt opgelegd, dan kunt u, als u werkzaam bent in het bijzonder onderwijs, nog in beroep gaan tegen dit besluit bij de Commissie van Beroep waarbij uw werkgever is aangesloten. Uw werkgever deelt u bij het definitieve besluit tot berisping mee binnen welke termijn dit dient plaats te vinden (zes weken na mededeling definitief besluit tot berisping) en waar u dit beroep moet indienen.

De uitspraak van de Commissie van Beroep is voor de werkgever bindend.

Nieuwsgierig naar uitspraken? Kijk eens op www.sgoweb.nl onder uitspraken/zoeken/Commissie van Beroep VO.



Een voorbeeld van een recente zaak bij de Commissie van Beroep VO:

Een docent treedt volgens de werkgever te eigengeleid op en houdt zich niet aan gemaakte afspraken. Zo mocht de docent geen contact meer opnemen met de ouders van een leerling, omdat de ouders daar erg ontevreden over waren. Verder heeft de docent bij een (door de werkgever opgelegd) begeleidingstraject afspraken afgezegd en zo het verbeteren van haar functioneren belemmerd.

De Commissie is van oordeel dat gebleken is dat de werknemer op zo'n hard-

nekkige wijze aan haar eigen werkwijze en standpunten vasthoudt, dat de werkgever in redelijkheid een disciplinaire maatregel heeft kunnen opleggen. Gezien eerdere waarschuwingen aan het adres van de docente is de Commissie ook van oordeel dat een berisping een passende en proportionele maatregel is.

Hebt u vragen over deze of andere zaken op rechtspositioneel gebied dan kunt u zich wenden tot de afdeling IRP, te bereiken per e-mail: irp@kvlo.nl en dagelijks van 12.30-16.30 uur op telefoonnummer 030 693 7678.