



Stichting  
Onderwijsgeschillen

# Commissies van beroep in de onderwijspraktijk

Een evaluatieonderzoek naar de  
ervaringen met de commissies van  
beroep door werknemers en werkgevers  
in het funderend en beroepsonderwijs







# GESCHILBEHANDELING IN DE ONDERWIJSPRAKTIJK

Een evaluatieonderzoek

## **Auteurs**

Ruben Houweling (Erasmus School of Law)

Fabian Dekker (SEOR)

Mark den Hartog (SEOR)

## **Met medewerking van**

Aart van Grootheest (DUO Onderwijsonderzoek & Advies)

## **Ondersteund door**

Karin van Swam-Toonen (Erasmus School of Law)

Anne van Drimmelen (Erasmus School of Law)

Rotterdam, april 2023

## Inleiding

Het organiseren van goede rechtsbescherming voor medewerkers is geen eenvoudige opgave. Het gaat er om, dat werkgever en werknemer via een heldere procedure een deskundig oordeel krijgen bij een verschil van mening of conflict. Met dit oordeel moeten beide partijen weer vooruit kunnen, bij voorkeur in een goede onderlinge verstandhouding. De commissies van beroep in het onderwijs behandelen zaken over onderwerpen, die formeel gezien minder belangrijk lijken dan bijvoorbeeld een ontslag, maar voor veel mensen essentieel om prettig te kunnen werken. Het gaat onder meer over besluiten van de werkgever over berisping, overplaatsing en schorsing.

Stichting Onderwijsgeschillen ondersteunt werkgevers- en werknemersorganisaties bij het organiseren van "goede" rechtsbescherming voor medewerkers.

De commissies van beroep zijn bij cao ingesteld, het secretariaat wordt door Onderwijsgeschillen gevoerd. De vraag is wat "goede" rechtsbescherming nu precies inhoudt. Om duiding te geven heeft het Expertisecentrum van Onderwijsgeschillen de volgende onderzoeksvraag geformuleerd: *In welke mate voorzien de commissies van beroep in de behoefte van het onderwijs in het algemeen en de behoeften van belanghebbenden bij de oordelen in het bijzonder, als het gaat om de rechtsbescherming van de medewerker bij rechtspositionele beslissingen van de werkgever?*

Wij zijn Ruben Houweling, Fabian Dekker en Mark den Hartog van de Erasmus Universiteit zeer erkentelijk, dat zij aan de slag zijn gegaan met deze vraag.

De resultaten van het gedegen onderzoek dat door hen is uitgevoerd, treft u aan in dit onderzoeksrapport.

Het antwoord op de hoofdvraag is helder: de commissies van beroep voorzien in een behoefte en zijn van toegevoegde waarde voor het onderwijspersoneel. Ook functioneren de commissies naar behoren. Met deze inzichten, waarmee het bestaansrecht van de commissies van beroep is bevestigd, ontstaat ruimte voor verdere ontwikkeling van de rechtsbescherming van medewerkers.

De onderzoekers geven hiervoor een aantal denkrichtingen:

- verbeter de kenbaarheid en zichtbaarheid van de commissie;
- zet versterkt en in een vroeg stadium in op laagdrempelige vormen van conflictoplossing zoals mediation;
- houd een vinger aan de pols door middel van nazorg en monitor de wijze waarop uitvoering is gegeven aan de uitspraak;
- denk na over de uitbreiding van onderwerpen waarover een geschillencommissie een beslechtend oordeel kan geven voor de werknemer en werkgever.

Onderwijsgeschillen kijkt er naar uit om deze denkrichtingen verder te verkennen samen met werkgevers- en werknemersorganisaties.

Stichting Onderwijsgeschillen, mei 2023

Paul Zoontjens  
voorzitter Expertisecentrum

Cécile de Vos  
directeur-bestuurder

## Managementsamenvatting

Werknemers in het funderend en beroepsonderwijs kunnen bij de commissies van beroep terecht, wanneer ze het niet eens zijn met een bepaald besluit van hun werkgever. Hiervoor geldt een vastgestelde termijn wanneer dit moet gebeuren en de uiteindelijke uitspraken zijn bindend voor beide partijen. Daarnaast is het mogelijk om bij conflicten in het onderwijs mediation aan te vragen en op die manier tot een oplossing te komen. In opdracht van het Expertisecentrum van Onderwijsgeschillen is een evaluatieonderzoek uitgevoerd met als centrale vraag of de commissies van beroep voorzien in de behoefte van het onderwijs in het algemeen, en de behoeften van de betrokken partijen in het bijzonder. Het onderzoek heeft vorm gekregen via een combinatie van literatuuronderzoek, jurisprudentie-analyse, surveyonderzoek en een tweetal (online) werksessies met betrokken partijen in het onderwijs. In deze managementsamenvatting worden (beknopt) de belangrijkste bevindingen (per onderzoeksvraag) uiteengezet. Een uitgebreide bespreking van de bevindingen is in de afzonderlijke hoofdstukken terug te vinden.

### **Ongeveer een derde is bekend met de commissies van beroep**

Op basis van surveys onder onderwijspersoneel in po, vo, mbo en hbo, en onder betrokkenen bij een beroepsprocedure in de registratiejaren 2020 en 2021 (N=985, waarvan 75 betrokkenen bij een beroepsprocedure) geeft ongeveer een derde (37%) van het onderwijspersoneel aan bekend te zijn met de commissies van beroep. De bekendheid is hoger onder leidinggevend (59%) en ondersteunend personeel (26%), in vergelijking met leraren (19%).

### **Overwegend zeer tevreden met de laagdrempelige toegang tot en inhoudelijke behandeling van de procedure door de commissies, maar uitspraak draagt niet bij aan oplossing conflict**

De respondenten zijn overwegend (zeer) tevreden over diverse facetten van de procedure bij de commissies. Zo worden in hoge mate gewaardeerd (i) het kunnen inbrengen van standpunten; (ii) de begrijpelijkheid van het starten van de procedure en de tekst van de uitspraak; (iii) de kennis van de (leden van de) commissies van beroep en overduidelijk de laagdrempeligheid van de procedure. Minder tevreden zijn de respondenten over de duur van de procedure en de manier waarop het geschil

ter zitting is behandeld. Hier is een verband met de mate waarin men het eens is met de inhoud van de uitspraak. Ook is duidelijk dat 'slechts' 40% (werkgevers) en 25% (werknemers) van mening is dat de uitspraken bij de commissies van beroep bijdragen aan het oplossen van geschillen. In de ervaring van de betrokkenen is het geschil dus in de meeste gevallen niet opgelost na een beroepsprocedure (wat logisch is bij een verstoorde arbeidsverhouding). Wél is er een zorgvuldige juridische procedure bewandeld. Dit komt onder meer naar voren in de overwegend positieve beoordeling van verschillende facetten van de beroepsprocedure. Verder is er een positieve beoordeling van mediation (rapportcijfer 7,8).

### **Twijfels over naleving, maar wordt vooral verklaard uit tevredenheid met uitspraak**

Uit de surveys komt verder naar voren dat naleving door werkgevers als zeer goed wordt bestempeld (60% is hier (zeer) tevreden over), werknemers herkennen dit beeld echter een stuk minder: zij geven minder vaak aan hier (zeer) tevreden over te zijn (30%). De significantie van dit verschil verdwijnt echter nadat er voor de uitkomst en de tevredenheid met de uitspraak wordt gecorrigeerd.

### **Doorwerking in gepubliceerde rechtspraak beperkt, maar wel van waarde**

Tussen 2015 en 2022 zijn 319 gepubliceerde onderwijsgeschillen aan de rechter voorgelegd. In gemiddeld 1 op de 10 van deze uitspraken wordt de Commissie van beroep in de uitspraak genoemd. In het merendeel van deze gepubliceerde uitspraken blijft het bij een procesbeschrijving, 'de werknemer is bij de Commissie van beroep geweest' en speelt het oordeel geen expliciete rol in de uiteindelijke rechtsoverwegingen die tot een inhoudelijk oordeel leiden. In 20% van de uitspraken waarin de commissies worden genoemd hecht de rechter wel waarde aan het oordeel van de commissie. In veel van deze gevallen oordeelt de rechter dat het oordeel van de commissie over de (on)rechtmatigheid van een schorsing voorafgaand aan het ontslag van belang is voor het antwoord op de vraag of een additionele billijke vergoeding moet worden toegekend wegens vermeend ernstig verwijtbaar handelen.

### **Aandacht voor verbetering: vergroting bekendheid, interpersoonlijke rechtvaardigheid en nazorg**

Onderdeel van de evaluatie is een zoektocht naar mogelijke verbetering. Hiervoor zijn twee (online) werksessies georganiseerd, onder mensen die ervaring hebben met de commissies van beroep (sessie 1) en met onderwijspersoneel zonder ervaring (sessie 2). De werksessies belichten onder andere het belang van een actievere voorlichting om de zichtbaarheid van de commissies van beroep te vergroten, extra aandacht voor het aspect interpersoonlijke rechtvaardigheid (bijvoorbeeld via vroegtijdige inzet van mediation en meer aandacht voor de (historische) context waarbinnen geschillen zich voordoen), en het aspect nazorg.

### **Bevindingen samengevat: commissies voorzien in borging van procedurele rechtvaardigheid en kunnen dit nog meer verbeteren alsook kiezen voor alternatieve rollen**

Op basis van de bevindingen is te concluderen dat de commissies van beroep bijdragen aan de borging van procedurele rechtvaardigheid (vergelijk Brenninkmeijer, 2011). Onderwijspersoneel is namelijk in staat om via de commissies van beroep haar stem ('voice') te laten horen en de werkgever krijgt de mogelijkheid om zich te verplaatsen in de motivaties en behoeften van de werknemer. Beide partijen kunnen hun standpunten inbrengen (ook via mediation) en op die manier het conflict zoveel mogelijk afzwakken. Hoewel de bekendheid van de commissies van beroep beter kan en er wel degelijk een aantal factoren voor verbetering zichtbaar is, voorzien de commissies van beroep met hun aanpak in een groter rechtvaardigheidsgevoel in het onderwijsveld. Uit het onderzoek volgt een aantal 'pluspunten' en 'verbeterpunten', alsook een aantal beleidsopties ('kansen'). De belangrijkste noemen we hier. Absolute pluspunten zijn de:

- laagdrempeligheid van de procedure;
- deskundigheid en kwaliteit van de (leden van de) commissies; en
- mogelijkheid van mediation.

Verbeterpunten zijn:

- vergroten van de bekendheid van de commissies onder met name werknemers;
- tijdsverloop van de procedure;
- naleving van de uitspraken.

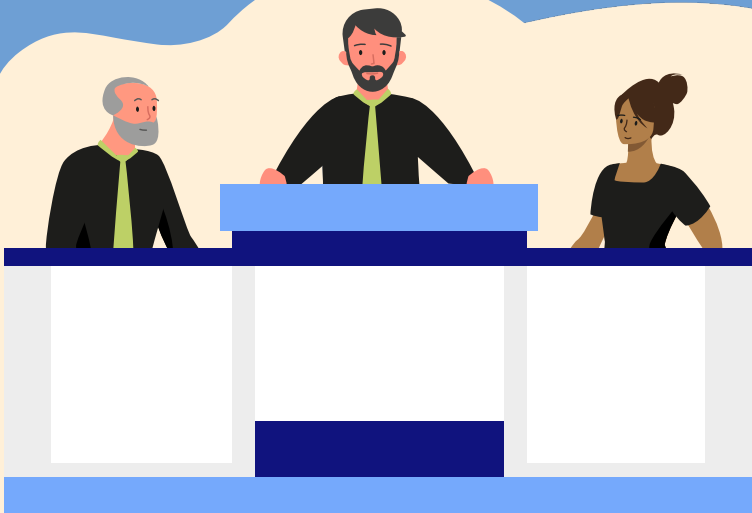
Beleidsopties zijn:

- het (promoten van) actief en vroegtijdig inzetten van mediation (niet pas meedelen bij gangnaar de commissie als 'optie', maar als volwaardig alternatief voor geschillen tussenonderwijswerknemers en -werkgevers); en
- het verlenen van 'nazorg': is het geschil daadwerkelijk weggenomen door de uitspraak of is er meer (mediation) nodig?

## Inhoud

1.	Inleiding, onderzoeksvragen en aanpak.....	13
2.	Resultaten voorstudie .....	21
3.	Kwantitatieve bevindingen: (on)bekendheid en ervaren effectiviteit .....	29
4.	Commissies van beroep en de rechtspraak.....	57
5.	Resultaten werksessies: verbeterpunten voor de toekomst .....	65
	Referenties .....	71
	Bijlage: verantwoording .....	72
	Colofon .....	74





# 1. Inleiding, onderzoeksvragen en aanpak

Stichting Onderwijsgeschillen organiseert de rechtspositionele geschilbeslechting in het onderwijsdomein. Om het functioneren van de commissies van beroep in het funderend (primair en voortgezet) onderwijs, middelbaar en hoger beroepsonderwijs beter in beeld te krijgen (in het bijzonder na invoering van de Wet werk en zekerheid in 2015), is een evaluatieonderzoek ingesteld. In dit hoofdstuk presenteren we de centrale vraagstelling, onderzoeksvragen en een plan van aanpak om antwoorden te kunnen geven.

## 1.1 Vraagstelling

Stichting Onderwijsgeschillen organiseert de geschilbeslechting in het funderend onderwijs (primair en voortgezet onderwijs) en het beroepsonderwijs (mbo en hbo). Met de invoering van de Wet werk en zekerheid (2015) veranderde het juridisch kader rond ontslag en hiermee ook de rol van de commissies van beroep; de Commissie is vanaf dat moment niet meer bevoegd te oordelen over ontslagzaken en er ontstonden landelijke commissies voor het hbo en funderend onderwijs. Nu, vijf jaar later, wenst het Expertisecentrum Onderwijsgeschillen (dat zich onder meer bezighoudt met de kwaliteit van de geschilbeslechting), uitvoering van een evaluatieonderzoek naar het functioneren van de commissies van beroep voor het funderend onderwijs (primair en voortgezet onderwijs) en het beroepsonderwijs (mbo en hbo). De centrale vraagstelling van het onderzoek luidt als volgt:

*“In welke mate voorzien de commissies van beroep in de behoefte van het onderwijs in het algemeen en de behoeften van belanghebbenden bij de oordelen in het bijzonder, als het gaat om de rechtsbescherming van de medewerker bij rechtspositionele beslissingen van de werkgever?”*

## 1.2 Onderzoeksvragen

Het doel van het voorliggende evaluatieonderzoek is erop gericht om nader inzicht te krijgen in zowel de bekendheid met de commissies van beroep in het onderwijs, als de ervaren bijdragen aan het oplossen van geschillen en doorwerking ervan in de

rechtspraak. De bijbehorende vijf deelvragen luiden:

1. In welke mate is er bekendheid over de commissies van beroep bij leidinggevend en werknemers in het onderwijs?
2. In welke mate hebben de uitspraken en procedures bij de commissies van beroep bijgedragen aan het oplossen van geschillen tussen partijen in het onderwijs?
3. In welke mate worden de uitspraken van de commissies van beroep in de praktijk nageleefd?
4. Leiden eventuele aanpassingen in de beroepsprocedure tot een nog betere oplossing van geschillen tussen partijen in het onderwijs?
5. Welke rol spelen oordelen van de commissies van beroep in de (gepubliceerde) rechtspraak?

Ter beantwoording van de vijf onderzoeksvragen, wordt gebruik gemaakt van verschillende methoden van onderzoek (documentenanalyse en surveys) én besteden we extra aandacht aan het 'lerende' aspect van het evaluatieonderzoek (via een tweetal denksessies). De verschillende onderzoeksactiviteiten worden hieronder verder uitgewerkt.

### **1.3 Plan van aanpak: een 'multi-method' en lerende evaluatieaanpak**

Het evaluatieonderzoek bestaat in totaal uit vijf onderzoeksstappen:

*1. Voorstudie:* via een gerichte bestudering van eerder verschenen publicaties van het Expertisecentrum (door middel van een quick scan), brengen we in beeld over welke door de werkgever genomen besluiten de Commissie (conform de betreffende cao) bevoegd is om te oordelen, de verschillende onderwerpen waarover geschillen gaan (per onderwijsdomein), procedures om klachten in te dienen, eerder opgedane inzichten, aandachtspunten, publicaties over de effecten, duidelijkheid en waardering van uitspraken et cetera. Het doel is om op deze manier op zorgvuldige wijze te komen tot inhoudelijk valide vragenlijsten per onderwijstype (po, vo, mbo, hbo), die alle relevante thema's afdekken. Alle vragenlijsten bevatten uiteindelijk overwegend een set van identieke (kern)vragen, waardoor vergelijking mogelijk is én waar nodig een kleiner specifiek vragendeel per onderwijsdomein. Vanzelfsprekend worden

ook de inzichten van de begeleidingsgroep vanuit het Expertisecentrum in deze fase benut (zie verderop). Deze onderzoeksactiviteit staat in dienst van de beantwoording van alle onderzoeksvragen.

*2. Algemeen online-vragenlijstonderzoek onder leidinggeevenden en medewerkers in het onderwijs (funderend en het beroepsonderwijs):* een eerste online vragenlijst is gericht op het achterhalen van de (on)geholpen bekendheid met de commissies van beroep bij leidinggeevenden (directeuren, schoolleiders, afdelingsleiders, teamleiders) en werknemers in het onderwijs (po, vo, mbo en hbo) en de eventuele ervaringen met procedures en uitspraken, en de ervaren bijdrage(n) aan oplossingen van geschillen. Deze vragenlijst is geprogrammeerd en uitgezet door de onderzoekers van DUO Onderwijsonderzoek & Advies. Zij hebben hierbij gebruik gemaakt van hun onderwijspanels (het online panel leerkrachten primair onderwijs, het online panel schoolleiders basisonderwijs, het online panel docenten voortgezet onderwijs en het online panel schoolleiders voortgezet onderwijs). Aanvullend maakten zij gebruik van een onderwijsdatabase voor onderzoeksdoeleinden, met de namen en mailadressen van tal van de voor dit evaluatieonderzoek relevante doelgroepen, waaronder het mbo. Via monitoring tijdens de veldwerkfase ontstaat zodoende een representatieve respons naar de kenmerken schoolgrootte (uitgedrukt in het aantal leerlingen) en denominatie (katholiek, openbaar, protestants-christelijk en overig). DUO Onderwijsonderzoek & Advies hanteerde hierbij een netto-respons van 150 leidinggeevenden en 150 leerkrachten in het primair onderwijs, 150 leidinggeevenden en 150 docenten in het voortgezet onderwijs en ongeveer 100 leidinggeevenden en 100 docenten in het middelbaar beroepsonderwijs.

Wat betreft het hoger beroepsonderwijs beschikte DUO Onderwijsonderzoek & Advies niet over een openbaar bronnenbestand. Om toch respons in het hbo te realiseren, is een link naar de vragenlijst uitgezet via een aantal externe kanalen, zoals de Vereniging Hogescholen en landelijke opleidingsoverleggen. Via een 'sneeuwbalmethode' is aan potentiële deelnemers gevraagd om de link naar de online vragenlijst zoveel mogelijk te verspreiden onder collega's en anderen in hun netwerk.

Om tot sterk(ere) indicatieve bevindingen te komen, is de respons (waar mogelijk) te wegen naar (kenmerken van) de populatie van personeel van het hbo.

De Vereniging Hogescholen publiceert bijvoorbeeld aantallen (naar enkele kenmerken) van het personeel van alle hbo's in Nederland die daartoe geschikt zijn. Door in de enquête enkele kenmerken uit te vragen kan de respons van de hbo-docenten en hbo-leidinggevenden worden gewogen naar leeftijd, geslacht en type aanstelling.<sup>1</sup> Bij een (te) lage respons is het mogelijk dat er met weging zeer hoge gewichten worden toegekend aan bepaalde personen. In dat geval kan het wenselijk zijn om de resultaten niet te wegen, maar de bevindingen als (zwak) indicatieve respons te gebruiken. Deze onderzoeksactiviteit staat met name in dienst van de beantwoording van onderzoeksvraag 1 en 2.

*3. Specifiek online-vragenlijstonderzoek onder alle geregistreerde zaken van 2020 en 2021* (via het sluiten van een verwerkersovereenkomst tussen opdrachtgever en opdrachtnemer): vervolgens is een uitnodiging verzonden naar alle scholen en hun contactpersonen, die betrokken zijn (geweest) bij een onderwijsgeschil in de jaren 2020 en 2021 (wanneer een school/persoon betrokken is bij meerdere geschillen, wordt -via een filtervraag in de enquête- ingegaan op aard en uitkomst van de verschillende onderwijsgeschillen).<sup>2</sup> Wederom gaat het om scholen in po, vo, mbo en hbo. We hebben de laatste twee registratiejaren geselecteerd (en bijvoorbeeld niet alleen 2021) om voldoende respons te realiseren. De vragenlijsten zijn identiek aan de algemene vragenlijsten in het funderend en beroepsonderwijs (zie onderzoekstap 2) en daarnaast sterker ingericht naar de ervaren procedure (toegankelijkheid, voorbereiding en werkwijze), de waardering van uitspraken (inhoud, duidelijkheid, taalgebruik), de naleving van uitspraken in de onderwijspraktijk en manieren om geschiloplossing in de toekomst nog verder te kunnen versterken.

- 
- 1 Wij zullen dit doen door middel van zogenaamde 'entropie-weging' waarbij de uitkomst een set aan gewichten is die ervoor zorgt dat de kenmerken van een responsgroep overeenkomen met de kenmerken in de populatie. Bron: Hainmueller, J. (2012). Entropy balancing for causal effects: A multivariate reweighting method to produce balanced samples in observational studies. *Political analysis*, 20(1), 25-46.
  - 2 In 2021 was er bij de verschillende commissies van beroep (funderend onderwijs, mbo en hbo) een totaal van 87 zaken in behandeling (zowel nieuw ingediende zaken als niet afgeronde zaken vanuit 2020). Van dit aantal is 43 zaken ingetrokken (veelal opgelost door bemiddeling), hebben de commissies 26 geschillen beslecht en zijn er 20 zaken nog niet afgerond in 2021. Bron: Onderwijsgeschillen (2021). Jaarverslag Rechtspositie & CAO 2021. Utrecht: Stichting Onderwijsgeschillen..

Er is gekozen voor het gebruik van twee vragenlijstonderzoeken (algemeen en specifiek), om de volgende redenen:

1. Om de vraag over de mate van (on)bekendheid met de commissies van beroep te beantwoorden is algemeen vragenlijstonderzoek in het onderwijs nodig.
2. De algemene online enquête brengt ook ervaringen in beeld die verder in het verleden liggen (voor 2020) en levert hiermee een aanvullend inzicht in de mate waarin de commissies van beroep bijdragen aan geschilbeslechting in het onderwijs, ten opzichte van specifiek vragenlijstonderzoek onder scholen en personen die uitsluitend vorig jaar betrokken zijn geweest bij een onderwijsgeskil.

De verschillende anonieme vragenlijsten worden als volgt geanalyseerd. De algemene vragenlijst wordt in beschrijvende zin geanalyseerd door middel van rechte tellingen van de verschillende vragen, per onderwijstype (po, vo, mbo en hbo). Wat betreft de specifieke vragenlijsten wordt daarnaast ook verkend of verdiepingen mogelijk zijn, per onderwijstype (denk bijvoorbeeld aan mogelijke verschillen tussen typen scholen, typen personen, aard van het onderwijsgeskil, typen uitkomsten et cetera). Tot slot worden (waar mogelijk) illustratieve open antwoorden als citaten opgenomen. Deze onderzoeksactiviteit staat met name in dienst van de beantwoording van onderzoeksvraag 1, 2, 3 en 4.

*4. Twee (online) werksessies:* de voorliggend onderzoeksopzet is gebaseerd op een lerende aanpak. Dit betekent dat het onderzoek een bijdrage moet leveren aan het lerend vermogen van de commissies van beroep in het onderwijs, om hiermee de kwaliteit van haar werkwijze te verbeteren. Dit hebben we gedaan door een aantal leerpunten die voortkomen uit het online-vragenlijstonderzoek per breed onderwijsdomein (funderend onderwijs en beroepsonderwijs) verder door te spreken. Dit gebeurde via een tweetal (online) werksessies. Iedere sessie bestond uit maximaal vijf tot acht vertegenwoordigers uit het (brede) onderwijsdomein. Deze personen zijn geselecteerd via hun beantwoording van de online-enquête: van de personen die aangaven graag deel te willen nemen aan een van de werksessies, is een selectie gemaakt.

Het belangrijkste doel van de werksessies is een extra verdiepende stap mogelijk te maken, om de dienstverlening van de commissies van beroep naar de onderwijspraktijk nog verder te versterken. De sessies duren naar verwachting gemiddeld 1,5 uur en worden begeleid door twee personen van het onderzoeksteam. Centraal staan onder meer herkenning en interpretatie van enkele in het oog springende resultaten uit het vragenlijstonderzoek en het doordenken van de mogelijke verbeterpunten. Deze onderzoeksactiviteit staat met name in dienst van de beantwoording van onderzoeksvraag 4.

#### *5. Documentenanalyse doorwerking van de oordelen van commissies van beroep in (gepubliceerde) rechtspraak.*

Over het gezag en de doorwerking van oordelen van de commissies van beroep in de civiele rechtspraak voor invoering van de WWZ is veel informatie voorhanden. Over het gezag en de doorwerking van deze oordelen in de periode sinds de inwerkingtreding van de WWZ zijn nog geen uitputtende studies verricht. Een eerste quick scan van de jurisprudentie over de afgelopen vijf jaar leerde ons reeds dat de oordelen van de commissies van beroep wel worden aangehaald in civiele rechtspraak, maar dat niet of nauwelijks een inhoudelijke waardering van de oordelen door de civiele rechter plaatsvindt. Aan de hand van het oordeel van de rechter kan (soms) wel argumentatie worden ontleend voor de (relatieve) sterkte of zwakte van het oordeel van de commissie. Via de databanken JAR (navigator), AR Upates.nl en rechtspraak.nl is een jurisprudentieanalyse plaatsvinden, waarbij (a) inzichtelijk is gemaakt hoeveel onderwijsgeschillen bij de rechter zijn geweest, waarbij commissies van beroep in het voorportaal een rol hebben gespeeld; (b) welk type geschillen bij de rechter aanhangig is gemaakt (schorsing, overplaatsing, ontslag et cetera) en (c) aan de hand van een kwalitatieve toetsing van de motivering van de rechter een waardering van het oordeel van de commissie wordt gegeven. Deze onderzoeksactiviteit staat met name in dienst van de beantwoording van onderzoeksvraag 5.

#### **1.4 Leeswijzer**

Het voorliggende evaluatieonderzoek behandelt de verschillende onderzoeksactiviteiten en -resultaten. Hoofdstuk 2 behandelt de bevindingen van de (beknpte) voorstudie. Hoofdstuk 3 staat in het teken van het algemeen en

specifiek (online) vragenlijstonderzoek, gevolgd door de inzichten ten aanzien van de doorwerking van de oordelen van commissies van beroep in de (gepubliceerde) rechtspraak (hoofdstuk 4). Tot slot, behandelt hoofdstuk 5 de kwalitatieve inzichten uit de twee (online) werksessies en bevat de sectie 'managementsamenvatting' aan het begin van deze rapportage, de belangrijkste resultaten in onderlinge samenhang.



## 2. Resultaten voorstudie

In dit hoofdstuk staat het werkdomein van de commissies van beroep centraal. Ook de procedures en gevolgen van uitspraken komen aan bod. Hoewel de bestaande studies laten zien dat er waardering is voor de taken en werkwijze van de commissies, is het aantal (openbare) bronnen schaars en is (nog) onvoldoende duidelijk op welke wijze de commissies van beroep verschil maken ten aanzien van het oplossen van een geschil tussen onderwijspartijen. Nieuw empirisch onderzoek is daarom een logische vervolgstap.

### 2.1 Inleiding

Via een *quick scan* is gezocht naar mogelijk relevante publicaties die ingaan op de werkwijze en opbrengsten van de Stichting Onderwijsgeschillen in het funderend en beroepsonderwijs in Nederland. Het doel is om een eerste zicht te krijgen op de opbrengsten en het is een startpunt voor de inhoudelijke vormgeving van de (online) vragenlijsten die in hoofdstuk 3 aan bod komen.

### 2.2 Werkdomeinen Stichting Onderwijsgeschillen<sup>3</sup>

De Stichting Onderwijsgeschillen zorgt voor (onafhankelijke) uitspraken, advies en bemiddeling in de onderwijssector. Ze is er hierbij voor zowel onderwijsbesturen, personeelsleden, ouders, leerlingen, studenten als medezeggenschapsorganen in het onderwijs. Voor de conflicten in het onderwijs zijn er de commissies van beroep. Deze commissies gaan terug naar het begin van de 20<sup>e</sup> eeuw, waarbij de kosten worden betaald door de aangesloten onderwijsbesturen (Brekelmans et al., 2012). Werknemers in het funderend en beroepsonderwijs kunnen bij deze commissies in beroep<sup>4</sup> gaan, wanneer ze het oneens zijn met bepaalde besluiten van hun werkgever (zoals benoemd in de betreffende cao waartegen en beroep mogelijk is). In het primair onderwijs gaat het dan om besluiten over (artikel 12.1 lid 1 cao po):

- Een disciplinaire maatregel, met uitzondering van ontslag

---

<sup>3</sup> Zie [onderwijsgeschillen.nl](http://onderwijsgeschillen.nl) (inclusief het reglement per betreffende commissie van beroep).

<sup>4</sup> Er zijn verschillende commissies voor het funderend onderwijs, hbo en mbo, die onder de stichting onderwijsgeschillen vallen.

- Schorsing als ordemaatregel
- Het direct of indirect onthouden van promotie
- Overplaatsing in het kader van de bestuursbenoeming
- Eenmalige inhouding periodieke verhoging, als ook het onthouden van een periodieke verhoging op basis van het bekwaamheidsniveau.

In het voortgezet onderwijs gaat het om besluiten over (artikel 19 lid 1 cao vo):

- Een disciplinaire maatregel, met uitzondering van ontslag
- Schorsing
- Het direct of indirect onthouden van promotie
- Aanwijzing van een andere instelling of instellingen waaraan de werknemer werkzaamheden zal verrichten (overplaatsing)
- Eenmalige inhouding periodieke verhoging.

In het middelbaar beroepsonderwijs is de Commissie bevoegd te oordelen over door de werkgever genomen besluiten op basis van artikel 12.2 lid 2 cao mbo:

- Een disciplinaire maatregel, met uitzondering van ontslag
- Schorsing als ordemaatregel
- Het direct of indirect onthouden van bevordering
- Het niet toekennen van het verzoek van de werknemer tot vermindering van de omvang van de betrekking op grond van de Wet flexibel werken
- De wijziging van de standplaats zoals bedoeld in artikel 2.1 lid 3 (dit onderdeel is van toepassing per 1 december 2021).

Tot slot houdt de Commissie van beroep in het hoger beroepsonderwijs zich bezig met:

- Schorsing als ordemaatregel (artikel P-1 cao hbo)
- Disciplinaire maatregel, bestaande uit:
  - schriftelijke berisping (artikel P-3 lid 2 onder a cao hbo)
  - overplaatsing (artikel P-3 lid 2 onder b cao hbo)
  - schorsing (artikel P-3 lid 2 onder c cao hbo).

De uitspraken van de verschillende commissies van beroep zijn op basis van de desbetreffende cao-bepaling, vaak bindend voor partijen. We gebruiken de term 'vaak', omdat dat per cao de formulering van die binding verschilt van 'zowel werknemer als de werkgever' tot 'is bindend, maar laat een procedure bij de civiele rechter onverlet'<sup>5</sup>.

## 2.3 Procedures

Wanneer een werknemer een zaak wenst in te dienen bij één van de commissies, onderzoekt de betreffende commissie van beroep allereerst of een zaak in behandeling wordt genomen en of alle informatie volledig en correct is ingediend (waaronder het schriftelijk besluit, een kopie van de arbeidsovereenkomst en eventuele brieven en verslagen van gesprekken). Beroep moet in ieder geval binnen zes weken na ontvangst van een besluit worden ingediend. Nadat verweer heeft plaatsgevonden door de wederpartij (hiervoor heeft een werkgever vier weken de tijd), volgt een zitting bij de Commissie. Na het geven van een toelichting (waarbij partijen kunnen worden bijgestaan door een gemachtigde) volgt de bindende uitspraak. De commissie kan een beroep niet-ontvankelijk, gegrond of ongegrond verklaren. In sommige gevallen is het mogelijk om een voorlopige voorziening aan te vragen, wanneer er omstandigheden zijn waarbij het voor een werknemer belangrijk is om snel te weten waar hij/zij aan toe is.

### 2.3.1 De rol van mediation

Medewerkers in het funderend en beroepsonderwijs kunnen (wanneer de betreffende scholen zijn aangesloten bij Onderwijsgeschillen) ook gebruik maken van mediation. Een onafhankelijke externe persoon (de mediator) richt zich hierbij op herstel van vertrouwen en de verstoorde relatie tussen werkgever en werknemer, tussen ouders en de school, tussen een medezeggenschapsorgaan en de school en/of tussen medewerkers van een school. In beginsel is mediation mogelijk bij alle soorten conflicten in het onderwijs en ook in die gevallen wanneer er nog geen formele klacht is ingediend bij een van de landelijke commissies van Onderwijsgeschillen. Uit een eerdere evaluatiestudie (Richel, 2014) komt naar voren dat mediation bij

---

5 Bijvoorbeeld cao vo.

onderwijsconflicten als relevant wordt gezien naast de formele beroepsprocedure. Dit werd onder meer duidelijk door een toename van ingetrokken klachten en de mate van tevredenheid met deze vorm van klachtenbehandeling.

## 2.4 Effecten en waardering

Wat is bekend over de aard, omvang, effecten en waardering van uitspraken van de commissies van beroep? Uit de meest recente jaarverslaglegging van 2021 (Jaarverslag Rechtspositie & CAO 2021) valt te lezen dat in het funderend onderwijs in 2021 in totaal 65 beroepen in behandeling waren (tegen 72 zaken in 2020); waarvan 15 resterend uit 2020 en 50 nieuw ingediende beroepen. In de meeste gevallen ging het om een beroep in het voortgezet onderwijs (31 beroepen) en in het bijzonder om een schorsing als ordemaatregel (25 keer). In het mbo ging het in 2021 om 13 zaken (3 resterend uit 2020) en meestal om een beroep ingesteld tegen een berisping als disciplinaire maatregel (8 keer). Een jaar eerder ging het om 27 zaken. Daarnaast waren er 9 beroepen in 2021 in het hoger beroepsonderwijs (tegen 12 in 2020). Hierbij was het meestal te doen om respectievelijk een overplaatsing als disciplinaire maatregel, een berisping als disciplinaire maatregel en een schorsing als ordemaatregel (in alle gevallen 3 keer).

Wat verder opvalt is het hoge aantal ingetrokken zaken. Van de 65 zaken die in 2021 in behandeling waren zijn er 31 ingetrokken. Dit hoge aantal kent twee voornaamste oorzaken. Enerzijds komen partijen onder druk van een reeds geplande zitting, al dan niet met behulp van mediation (zie paragraaf 2.3.1), er onderling alsnog uit. Anderzijds gaat het ingediende beroep veelvuldig om een schorsing als ordemaatregel en wordt dit gevolgd door een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst of door een einde dienstverband, in welk geval het beroep wordt ingetrokken. Over het algemeen kan gesteld worden dat het aantal ingediende en ingetrokken zaken al jaren redelijk constant blijft.

In 2012 is een adviesgroep gevraagd om een analyse te maken van het functioneren van de commissies van beroep in het bijzonder onderwijs<sup>6</sup> en op basis daarvan

---

6 De commissies van beroep in het bijzonder onderwijs gingen destijds naast ontslagzaken ook over disciplinaire maatregelen, schorsing, het onthouden van promotie en/of overplaatsing.

voorstellen te doen voor verbetering van bevoegdheden en werkwijze van de commissies van beroep (Brekelmans et al., 2012). De analyse en mogelijke verbeterpunten van de commissies van beroep zijn voorgelegd aan vakbonden, werkgeversorganisaties, de voorzitters van de commissies van beroep en besturenorganisaties, en reflecteren daarmee de geluiden uit het praktijkveld.<sup>7</sup> De adviesgroep heeft in haar beoordeling van het functioneren van de commissies van beroep een tiental criteria gehanteerd, waarmee het de beginselen van behoorlijke rechtsbescherming heeft getoetst. Zij concludeert dat de commissies van beroep toegankelijk zijn voor werknemers, hoor en wederhoor op een goede manier plaats vindt en dat de uitspraken voldoende gemotiveerd worden. Ook de procedureregelingen en deskundigheid van de commissies van beroep zijn voldoende. Er is op een aantal aspecten ruimte voor verbetering, waarbij het belangrijkste aandachtspunt is dat geschillen niet worden beëindigd met de uitspraak van de commissie van beroep. Dat onderwijsgeschillen niet worden beëindigd kwam grotendeels omdat de commissies onvoldoende wettelijke bevoegdheden hadden. Zo waren uitspraken van de commissies destijds bijvoorbeeld niet bindend. Dit punt is inmiddels ondervangen, doordat de uitspraken van de commissies bindend zijn geworden. Hiermee verschuift de aandacht van de mate waarin een geschil is opgelost naar de mate waarin een uitspraak wordt nageleefd. Een ander punt was de snelheid van procedures, waarbij werkgeversorganisaties aangaven dat de termijnen strikter gehanteerd dienden te worden, terwijl de vakbonden en commissies het belangrijk vonden dat er ruimte bleef voor conflictoplossing.

Minder duidelijk is (nog altijd) wat er gebeurt na een uitspraak van een commissie van beroep. Niet altijd is bijvoorbeeld even duidelijk of en zo ja, op welke wijze partijen na een uitspraak met elkaar in overleg treden, hoe uitspraken doorwerken in de rechtspraak van kantonrechters en/of een bevoegd gezag een besluit 'heroverweegt' nadat een beroep 'gegrond' is verklaard (zie Jansen & Lindeboom, 2012).

---

7 Er is, voor zover bij ons bekend, geen direct onderzoeksmateriaal voor handen naar hoe de betrokken partijen in de beroepsprocedures het functioneren van de commissies van beroep waarderen.

## 2.5 Reflectie

In dit hoofdstuk zijn we kort ingegaan op wat bekend is over het werkdomein, de procedures en waardering en effecten van de commissies van beroep. Ook is de rol van mediation besproken. In algemene zin fluctueert het aantal ingediende beroepen per jaar 'enigszins' en hebben de commissies te maken met een relatief groot aantal ingetrokken én doorlopende zaken uit eerdere jaren, die nog niet zijn afgedaan. De ingetrokken zaken zijn voor een deel het gevolg van verzoeken tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst, einde dienstverband en/of de inzet van mediation.

Hoewel de uitspraken van de commissies inmiddels bindend zijn, is nog onvoldoende duidelijk hoe uitspraken door de partijen precies worden opgevolgd (en hiermee conflicten worden opgelost), hoe oordelen van de commissies doorwerken in de (gepubliceerde) rechtspraak en -meer in het algemeen- wat de algemene waardering van partijen en mogelijke verbeterpunten zijn. De algemene indruk (op basis van eerdere -aanpalende- studies) is onder meer dat de commissies en de gevolgde procedures voldoende toegankelijk en zorgvuldig zijn en dat de commissies in hun takenpakket en aanpak worden gewaardeerd. Maar deze indruk is ontleend aan een beperkt aantal (verouderde) gegevens en studies, waardoor de voorliggende evaluatiestudie aan belang wint.





# 3. Kwantitatieve bevindingen: (on)bekendheid en ervaren effectiviteit

Dit hoofdstuk richt zich op de kwantitatieve bevindingen van de surveys onder onderwijspersoneel in po, vo, mbo en hbo, en onder betrokkenen bij een beroepsprocedure in de registratiejaren 2020 en 2021. Hieraan hebben in totaal 985 personen deelgenomen (waarvan uiteindelijk 75 betrokkenen bij een beroepsprocedure). Resultaten laten onder meer zien dat ongeveer één op de drie personen bekend is met de commissies van beroep (met name leidinggevenden en ondersteunend personeel) en slechts een klein deel in de afgelopen vijf jaar te maken heeft gehad met een beroepsprocedure (6%). Ten aanzien van de betrokkenen bij een beroepsprocedure gaat het meestal om een schorsing of disciplinaire maatregel (driekwart van de gevallen) en bepalen de uitkomsten van het beroep of betrokkenen het ermee eens zijn en vervolgens hun tevredenheid met de naleving ervan. Er is verder waardering voor verschillende facetten van de beroepsprocedure en ook mediation kan op waardering rekenen (rapportcijfer 7,8). De respondenten zijn grotendeels tevreden met de beroepsprocedure. Verbeterpunten hebben voornamelijk te maken met de laagdrempeligheid en het tijdsbeslag van de procedure (beiden vooral bij werkgevers), de behandeling van de zaak tijdens zitting en of de uitspraken uiteindelijk hebben bijgedragen aan oplossing van het geschil. Tot slot zijn er aanbevelingen ten aanzien van een actieve voorlichting in het onderwijsveld.

## 3.1 Twee enquêtes, vijf thema's

In dit hoofdstuk wordt de methodologische aanpak en onderwerpen van de enquêtes beschreven, en wordt vervolgens de bevindingen gepresenteerd. Om de commissies van beroep te evalueren is gekozen om in het po, vo, mbo en hbo zowel werknemers als leidinggevenden te bevragen op een vijftal thema's. Deze thema's vinden aansluiting bij de eerder gepresenteerde onderzoeksvragen in hoofdstuk 1.

Het gaat hierbij om de volgende thema's:

1. Bekendheid met de commissies van beroep
2. Ervaring(en) en tevredenheid met de beroepsprocedures
3. Tevredenheid met, en doorwerking van, de uitspraken
4. Mediation via Stichting Onderwijsgeschillen
5. Vergroting van bekendheid en bereik commissies van beroep.

Het veldwerk is uitgevoerd in november 2022 en betrof twee enquêtes: een algemene enquête (paragraaf 3.1.1) en een enquête voor betrokkenen van specifieke zaken (paragraaf 3.1.2). In beide gevallen komen alle thema's aan bod (paragraaf 3.1.3). De enquête onder betrokkenen van beroepsprocedures had daarnaast een specifieke focus op bepaalde thema's en bood meer toelichtingsmogelijkheden. Er is een gedeeltelijke overlap in vragen (waarover later meer).

### **3.1.1 Algemene enquête: aanpak en respons**

De algemene enquête is uitgezet onder een aantal online onderwijspanels van DUO Onderwijsonderzoek & Advies. Het gaat hierbij om het online panel leerkrachten primair onderwijs, het online panel schoolleiders basisonderwijs, het online panel docenten voortgezet onderwijs en het online panel schoolleiders voortgezet onderwijs. Voor het mbo is gebruik gemaakt van een onderwijsdatabase van DUO Onderwijsonderzoek & Advies, met daarin de namen en mailadressen van tal van de voor dit evaluatieonderzoek relevante doelgroepen, waaronder het mbo. Via monitoring tijdens de veldwerkfase ontstaat een representatieve respons naar de kenmerken schoolgrootte (uitgedrukt in het aantal leerlingen) en denominatie (katholiek, openbaar, protestants-christelijk en overig). Om tevens voldoende respons in het hbo te realiseren is via de Vereniging Hogescholen een lijst aan 74 contactpersonen (bestaande uit hoofden en medewerkers P&O) van alle 36 publiekelijk bekostigde hogescholen in Nederland verkregen. Aan deze contactpersonen is gevraagd de enquête in te vullen en/of door te sturen naar de persoon binnen de organisatie die de enquête (beter) zou kunnen invullen. Gegeven de lage aantallen respondenten in het hbo is gekozen om geen correcties uit te voeren door middel van weging. Waar de steekproef in het po en vo statistisch representatief is naar schoolgrootte en denominatie, is de respons in het mbo en hbo eerder indicatief.

Tabel 3.1 laat de respons zien in het po, vo, mbo en hbo. Ook is er een uitsplitsing gemaakt naar type functie. De categorie 'overig' bestaat nagenoeg volledig uit 'overige' managementfuncties (zoals teamleiders, opleidingsmanagers, teammanagers). Daarnaast vallen er ook meer ondersteunende functies onder deze categorie (denk daarbij aan HR- en beleidsmedewerkers). Voor het po, vo en mbo geldt dat bijna 50% van het totaal aantal respondenten leraar is en dat de rest een leidinggevende / ondersteunende functie heeft. Hiermee is de totale respons binnen het po, vo en mbo dus scheef verdeeld: leraren zijn er wat ondervertegenwoordigd ten opzichte van het landelijke beeld<sup>8</sup>. In de analyses worden de resultaten daarom uitgesplitst naar po, vo, mbo en hbo en leraar, directeur en ondersteunend personeel. Op het hbo is de enquête (zoals eerder aangegeven) niet ingevuld door leraren. Van de 74 beschikbare contactadressen, hebben 20 personen de vragenlijst volledig ingevuld (27%). De omvang van de hbo doelgroep maakt dat de uitspraken daarover wel voldoende zijn om indicatieve uitspraken te kunnen doen. In totaal hebben 928 personen de algemene vragenlijst volledig ingevuld.

Tabel 3.1 Aantallen respondenten op de enquête onder personeel van onderwijsinstellingen

Functie	Primair onderwijs	Voortgezet onderwijs	Middelbaar beroeps-onderwijs	Hoger beroeps-onderwijs	Totaal
Directeur	150	84	28	2	264
Sectievoorzitter	0	23	19	0	42
Leraar	164	145	123	0	432
Overige functies	25	67	80	18	190
Totaal	339	319	250	20	928

8 Voor het primair onderwijs geldt dat 69% van het onderwijspersoneel wordt aangemerkt als 'onderwijsgevend personeel', 5% valt onder de categorie 'directie' en nog eens 26% wordt aangemerkt als 'onderwijsondersteunend personeel'.  
Bron: openbare onderwijsdata van duo.nl.

### 3.1.2 Enquête voor betrokkenen van specifieke zaken (2020-2021): aanpak en respons<sup>9</sup>

Via Stichting Onderwijsgeschillen zijn alle (gemachtigde) indieners en verweerders van een beroep benaderd om deel te nemen aan een specifieke enquête. Het betrof alle beroepsprocedures over de periode 2020-2021 bij de drie verschillende commissies van beroep. In totaal zijn er over deze twee jaren 156 beroepen ingediend. Voor nagenoeg alle beroepen is een contactadres bekend van de (gemachtigde) werknemerspartij of (gemachtigde) werkgeverspartij. Zodoende is er een nagenoeg volledige dekking aan werknemers- en werkgeverskant. Van sommige beroepen was zowel het adres bekend van de gemachtigde partij als de betreffende persoon/instantie zelf. Om de respons zo groot mogelijk te maken, hebben wij gekozen om voor alle beroepen de (gemachtigde) werknemers en werkgevers uit te nodigen voor de enquête.

In het aangeschreven adressenbestand zaten wel de nodige dubbele adressen. Dit had een aantal oorzaken. Zo waren er werkgevers betrokken bij meerdere beroepsprocedures en traden de gemachtigden aan werknemers- en werkgeverskant op voor verschillende werknemers en werkgevers. Tegelijkertijd vallen er onder deze 156 beroepen ook aanvragen voor voorlopige voorzieningen, waardoor een (gemachtigde) werknemer of werkgever bij twee aparte beroepsprocedures betrokken was. Alle adressen die meerdere keren voorkwamen, zijn eenmalig aangeschreven. Hierdoor konden de kenmerken van de beroepsprocedures niet aan de respondenten worden toegeschreven. Deze informatie is opnieuw uitgevraagd in de enquête.

Tabel 3.2 laat per commissie van beroep zien hoeveel beroepen er zijn ingediend over 2020-2021, hoeveel unieke contactpersonen er zijn aangeschreven en hoeveel daar de vragenlijst (bijna) volledig van hebben ingevuld. In totaal liggen de responspercentages tussen de 17% (hbo) en 26% (mbo). Afgezet tegen het aantal beroepen bedraagt het aantal respondenten 18% voor het funderend onderwijs, 19% voor het mbo en 18% voor het hbo. In de totale groep van 57 respondenten zijn de verschillende onderwijssectoren dus naar rato vertegenwoordigd. Omdat de respons

---

<sup>9</sup> Bijzondere dank gaat in de veldwerkfase uit naar Anne van Drimmelen en Karin van Swam-Toonen (beiden studenten van de Erasmus Universiteit Rotterdam).

voor het mbo en met name het hbo vrij laag is kunnen de resultaten echter niet worden uitgesplitst naar onderwijssector. Wel worden de resultaten uitgesplitst naar (gemachtigde) werknemers en werkgevers.

In de bijlage is de steekproef van betrokkenen bij een beroepsprocedure vergeleken met de populatie van alle beroepen die zijn behandeld over de periode 2020-2021.<sup>10</sup> Dit is gedaan op een drietal kenmerken, te weten het type geschil, de onderwijssector en of iemand de indiener of verweerder was van het beroep. Er is geen indicatie gevonden om aan te nemen dat de steekproef wezenlijk verschilt van de populatie beroepsprocedures. De steekproef lijkt, in ieder geval op basis van deze drie kenmerken, een representatieve afspiegeling te zijn van de betrokkenen bij een beroepsprocedure.

Tabel 3.2 Aantallen respondenten op de enquête onder personeel van onderwijsinstellingen

	Commissie funderend onderwijs	Commissie middelbaar beroepsonderwijs	Commissie hoger beroepsonderwijs	Totaal (aantal)
<b>Aantal beroepen 2020-2021</b>	111	31	14	156
<b>Aantal aangeschreven contactpersonen</b>				
(gemachtigde) werknemers	100	20	14	134
(gemachtigde) werkgevers	111	26	15	152
Totaal aantal aangeschreven personen	211	46	29	286
<b>Respons - (nagenoeg) volledig ingevulde vragenlijst</b>				
(gemachtigde) werknemers	25	3	4	32
(gemachtigde) werkgevers	15	9	1	25
Totale respons (afgerond)	40 (19%)	12 (26%)	5 (17%)	57 (20%)

10 Het gaat om de betrokkenen bij een beroepsprocedure vanuit de algemene enquête en vanuit de specifieke enquête.

*Opmerkingen: het gaat hierbij om respondenten die de enquête volledig of bijna volledig (partieel) hebben ingevuld. De onderwijssector is bepaald aan de hand van het beschikbare bestand, met zaken die aan ons éénmalig ter beschikking zijn gesteld door de Stichting Onderwijsgeschillen. Voor ieder beroep is de werknemer, gemachtigde werknemer, werkgever en gemachtigde werkgever aangeschreven. De (gemachtigde) werknemers en werkgevers die betrokken waren bij meerdere beroepen zijn één keer aangeschreven. Ook ontbraken voor een klein aantal zaken de contactgegevens van één of beide kanten.*

### 3.1.3 Aanpak analyse

De vraagstelling voor beide enquêtes komt in grote mate overeen. Zo zijn beide enquêtes onderverdeeld in dezelfde vijf thema's. Toch zijn er enkele belangrijke tegenstellingen. Zo wordt er in de enquête onder betrokkenen extra aandacht besteed aan de ervaringen met de beroepsprocedure en mogelijke verbetermogelijkheden ervan, terwijl in de algemene enquête de nadruk meer ligt op (het vergroten van) de bekendheid met de commissies van beroep. Om voor de analyse tot voldoende omvang te komen, zijn de volgende stappen bewandeld:

- Vanwege de omvang (en representativiteit) van de algemene enquête gebruiken we de resultaten daarvan voor analyses op de thema's 'bekendheid met de commissies van beroep' en 'mediation'. Daarbij worden deze analyses op sommige punten aangevuld met informatie vanuit de specifieke enquête onder betrokkenen.
- Vanuit de algemene enquête worden de 18 respondenten die aangeven in de afgelopen vijf jaar betrokken te zijn geweest bij een beroepsprocedure, toegevoegd aan de enquête met specifieke zaken. Op deze manier komen we tot een robuuster aantal respondenten die ervaring heeft met beroepsprocedures (N=75)<sup>11</sup>. Omdat veel vragen identiek zijn, is het mogelijk om de respons van deze twee groepen gezamenlijk te gebruiken voor de analyses op de thema's 'ervaring(en) en tevredenheid met de beroepsprocedures' en 'tevredenheid met, en doorwerking van, de uitspraken'.
- Informatie rondom mogelijke aanknopingspunten om de bekendheid met de commissies van beroep te vergroten, wordt vanuit beide enquêtes gehaald. Het betreft hier een aantal open vragen.

---

11 De enquête kon maximaal één keer worden ingevuld.

## 3.2 Belangrijkste bevindingen

In deze paragraaf worden de bevindingen besproken van de enquête. Iedere subparagraaf behandelt daarin één van de centrale thema's zoals besproken in paragraaf 3.1, en licht toe welke bron of bronnen daarvoor zijn gebruikt.

### 3.2.1 Bekendheid commissies van beroep

Allereerst is aan de respondenten van DUO (algemene enquête) gevraagd naar de bekendheid met de commissies van beroep. Voor het hbo zijn de responsaantallen vrij laag waardoor de uitkomsten voor deze groep wat sterker variëren en ook kunnen hier enkel indicatieve uitspraken over worden gedaan.

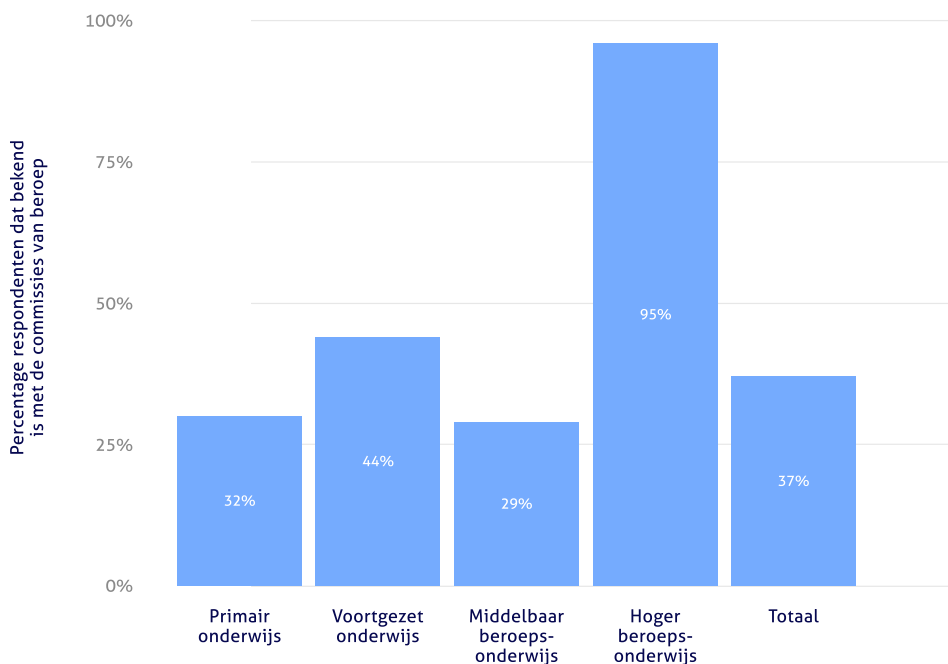
#### **De bekendheid met de commissies van beroep is het hoogst op vo en hbo**

Onderstaande figuur 3.1 laat zien hoeveel procent van de steekproef bekend is met de commissies van beroep. Voor het primair onderwijs ligt dit percentage op 32%, iets hoger dan op het mbo (29%). De bekendheid op het voortgezet onderwijs ligt met 44% significant hoger dan op het po en mbo. Het hbo scoort met een bekendheid van 95% uitzonderlijk hoog, maar dit geeft mogelijk een vertekend beeld omdat hier met name management- en HR-functies zijn bereikt.

#### **Er is een grotere bekendheid onder leidinggevend en ondersteunend personeel, en onder relatief oudere leeftijdsgroepen**

Verder is gevonden dat de commissies van beroep een significant hogere bekendheid genieten onder directeuren (59%), dan onder leraren (19%) en sectievoorzitters (26%). Er is ook een toenemende mate van bekendheid naar leeftijd. De bekendheid ligt het hoogst onder 55-64 jarigen en het laagst onder de groep jonger dan 35 jaar. De groepen 35-45 en 45-55 jaar verschillen niet veel van elkaar. Deze verbanden blijven ook bestaan nadat voor de functie wordt gecorrigeerd, wat suggereert dat er wel degelijk sprake is van een hogere bekendheid onder ouder personeel (ongeacht de functie).

Figuur 3.1 Bekendheid met de commissies van beroep, naar onderwijssector

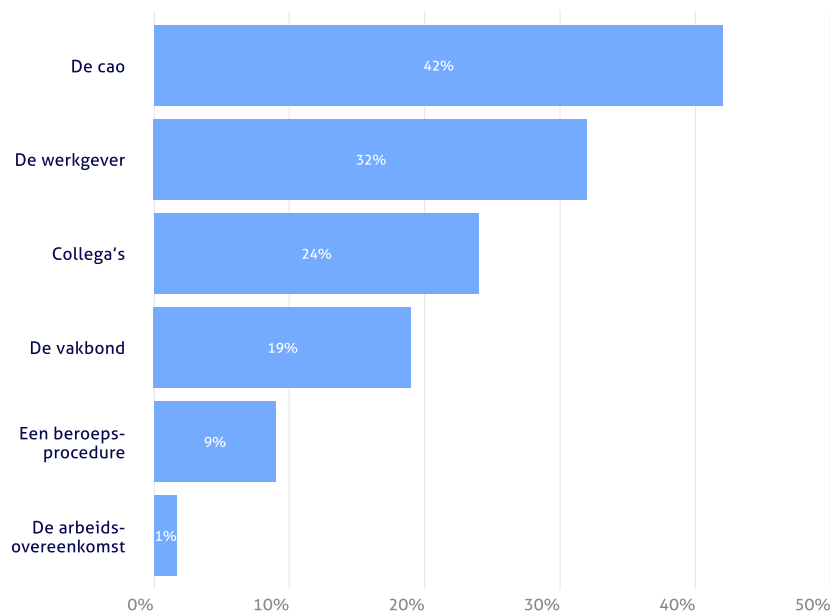


Bron: Online enquête onder onderwijspersoneel.

### **Leidinggevend en ondersteunend personeel kent de commissies via de cao en werkgever, leraren voornamelijk via vakbond en collega's**

Kijken we naar de wijze waarop men bekend is geraakt met de commissies van beroep, dan valt op dat 40% van het onderwijspersoneel de commissies via de cao kent. Ook de werkgever wordt door ongeveer een derde benoemd. Het zijn relatief veel directeuren en andere managementfuncties die deze twee kanalen aanhalen. Twee andere kanalen (de vakbond en collega's) worden iets minder vaak genoemd. Voor leraren geldt dat bekendheid juist relatief vaak langs deze kanalen verloopt. Voor de onderwijssectoren geldt dat bekend op het vo relatief vaak loopt via collega's, terwijl op het primair onderwijs de vakbond een belangrijk kanaal is. Ook geeft nog eens 9% van de respondenten die bekend zijn met de commissies aan, dat zij deze (ook) kennen via een beroepsprocedure.

Figuur 3.2 Waar kent men de commissies van beroep van? (als percentage van de mensen die bekend zijn)



Bron: Online enquête onder onderwijspersoneel.

Opmerking: De percentages zijn berekend met het totaal aantal personen dat bekend is met de commissies van beroep als noemer.

### 3.2.2 Ervaringen en tevredenheid met commissies van beroep

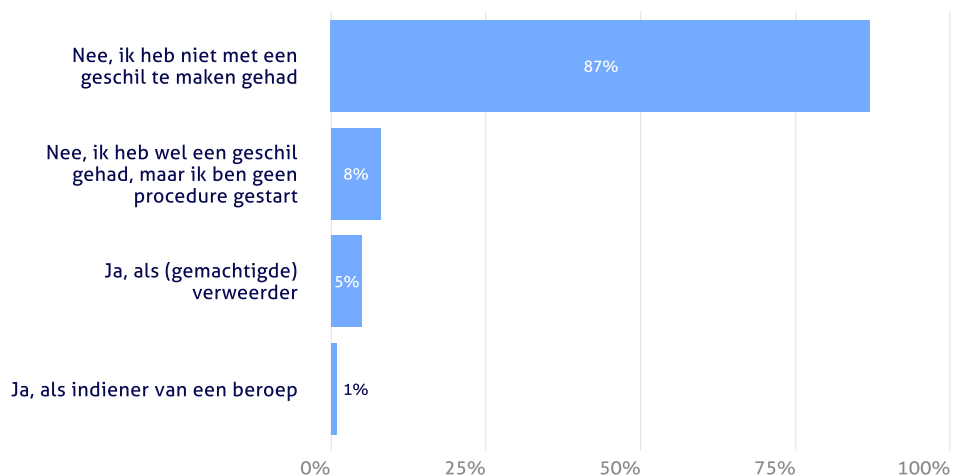
Nu een beeld is verkregen van de mate van bekendheid van onderwijspersoneel met de commissies van beroep, richten we ons in dit deel van het onderzoek op de ervaringen en mate van tevredenheid met de commissies van beroep.

#### **Het gros van het onderwijspersoneel heeft in de afgelopen vijf jaar niet (in)direct te maken gehad met een beroepsprocedure**

Aan de respondenten die bekend zijn met de commissies van beroep, is ook gevraagd of zij in de afgelopen vijf jaar te maken hebben gehad met een beroepsprocedure (als indiener of verweerder). Terwijl 9% van de respondenten aangaf bekend te zijn met de commissies van beroep via een beroepsprocedure (zie figuur 3.2), heeft maar 6% daadwerkelijk te maken gehad met een beroepsprocedure (zie figuur 3.3). Het gros van de respondenten (87%) die bekend zijn met een commissie van beroep, heeft recentelijk niet met een geschil te maken gehad waarvoor zij een beroepsprocedure

zouden kunnen starten. Bijna 1 op de 10 (8%) heeft wel een geschil gehad maar is daar geen beroepsprocedure voor gestart. Deze groep is daarnaast gevraagd waarom zij geen beroepsprocedure zijn gestart. De antwoorden hierop laten zien dat er twee voorname redenen zijn. Enerzijds heeft men het conflict intern opgelost of een poging daartoe gedaan, al dan niet met behulp van een externe partij. Anderzijds wilde men geen procedure starten om zo een conflict te voorkomen en/of zou het teveel tijd en energie kosten om een procedure te starten.

**Figuur 3.3** Percentage van de respondenten dat te maken heeft gehad met een onderwijsgeschil en/of een beroepsprocedure is gestart



*Bron: Online enquête onder onderwijspersoneel.*

*Opmerking: De percentages zijn berekend met het totaal aantal personen dat bekend is met de commissies van beroep als noemer..*

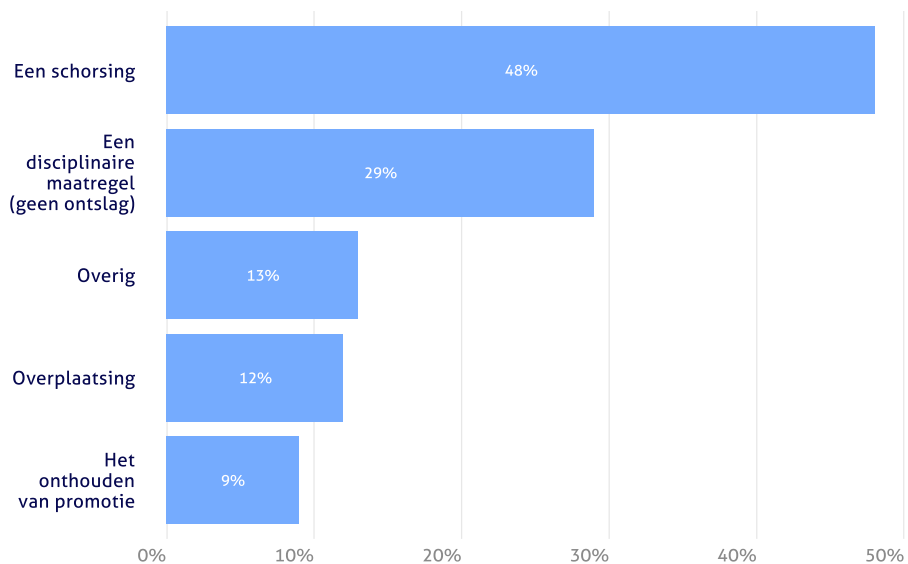
Zoals eerder in het rapport is besproken, worden de 18 respondenten uit de algemene enquête die aangaven bij een beroepsprocedure betrokken te zijn geweest, samengevoegd met de respondenten uit de specifieke enquête onder betrokkenen bij beroepsprocedures. De analyses in het vervolg van deze paragraaf hebben dan ook betrekking op deze groep van 75 betrokkenen. Het gaat hierbij om 41 (gemachtigde) verweerders en 34 (gemachtigde) werknemers. De meeste beroepsprocedures zijn bij de commissie van beroep voor funderend onderwijs gestart (51). Een kleiner deel van de respons heeft betrekking op de commissies van beroep voor het hbo

(7) of mbo (17). Door het lage aantal respondenten vanuit het mbo en met name het hbo is besloten om de resultaten in beginsel te presenteren langs de scheidslijn (gemachtigde) werkgever/werknemer.

### Ongeveer driekwart van de beroepsprocedures heeft betrekking op een schorsing of disciplinaire maatregel

In de enquête zijn ook de gronden waarop de beroepsprocedure betrekking had uitgevraagd. Onderstaande figuur laat zien dat het merendeel van deze 75 geschillen betrekking had op schorsingen (48%) en disciplinaire maatregelen (29%). De gronden 'onthouding periodieke verhoging' en 'het niet toekennen van een verzoek tot vermindering van de omvang van de dienstbetrekking' komen niet voor. In de categorie 'overig' (n=7) beschrijven sommige respondenten dat het ging om een berisping of ordemaatregel (n=3).<sup>12</sup>

Figuur 3.4 De grond(en) waarop de beroepsprocedure betrekking had



Bron: Online enquête onder onderwijspersoneel en online enquête onder betrokkenen bij een beroepsprocedure.

12 Ook waren er enkele respondenten die aangaven dat het ging om Wms-adviesgeschil (n=1), een klacht van een leerling (n=1) of een geschil over de functiewaardering (n=2). Deze geschillen vallen niet onder de competentie van de onderzochte commissies en zijn buiten beschouwing gelaten.

### **De verdeling van uitspraken van de commissies van beroep**

De respondenten geven aan dat van de 75 geschillen er 15 beroepsprocedures zijn ingetrokken (dat is 20% van de beroepsprocedures), het ging in nagenoeg al deze gevallen om geschillen die om een schorsing draaiden.<sup>13</sup> Nog eens vijf respondenten hebben geen uitspraak ontvangen, omdat de beroepsprocedure nog loopt. In de overige 55 zaken heeft de betreffende commissie van beroep een uitspraak gedaan. De uitkomsten hiervan zijn als volgt:

- In 28 gevallen heeft de commissie het beroep *gegrond* verklaard
- In 22 gevallen heeft de commissie het beroep *ongeground* verklaard
- In 5 van de gevallen is het beroep *niet-ontvankelijk* verklaard.

Een additionele variabele is vervolgens aangemaakt, die aangeeft of de uitspraak in het voordeel of nadeel van een respondent is geweest, dat is het geval bij een gegrond verklaard beroep voor een werknemer en een ongegrond verklaard beroep voor een werkgever. Hierbij is in 29 gevallen van de gevallen de uitspraak voordelig uitgevallen.

### **De uitkomst van de uitspraak bepaalt voor een groot deel of mensen het ermee eens zijn of niet**

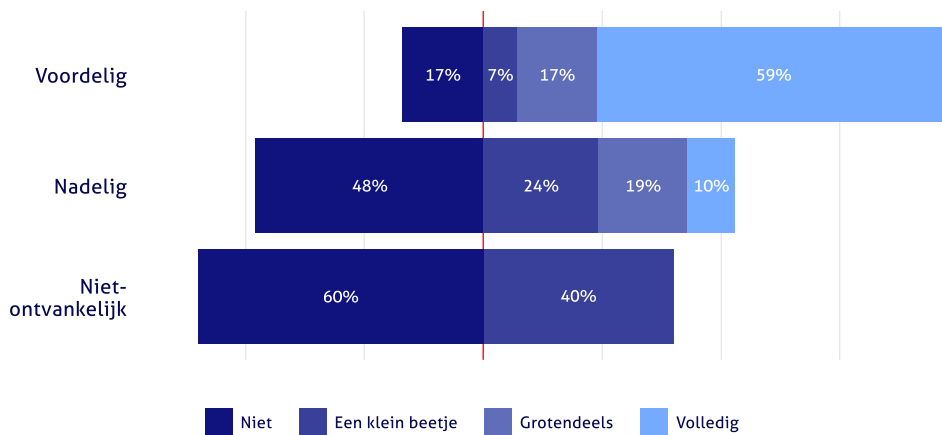
Vervolgens is aan de eerdergenoemde 55 respondenten gevraagd in welke mate zij het eens zijn met de uitspraak. Onderstaande figuur laat zien dat de respondenten wiens beroepsprocedure in hun voordeel heeft uitgekapt het vaak grotendeels of volledig eens zijn met de uitspraak (76%). Wanneer de uitspraak in hun nadeel uitpakt is maar 29% het volledig of grotendeels eens met de uitspraak en nog eens 24% is het enigszins eens met de uitspraak. Ongeveer de helft (48%) is het in dat geval niet eens met de uitspraak.

---

13 Er lijkt hiermee sprake te zijn van een ondervertegenwoordiging van het aantal ingetrokken zaken. Uit het jaarverslag 'rechtpositie en CAO' van de Stichting Onderwijsgeschillen over 2021 blijkt dat bijna de helft van het aantal behandelde zaken over 2021 is ingetrokken. De redenen hiervoor zijn dat het gros van de beroepen betrekking heeft op een schorsing en deze schorsing vaak een voorportaal is voor een beëindiging van de werknemer-werkgever relatie. Ook kunnen de partijen er gezamenlijk uitkomen voordat het beroep wordt behandeld tijdens een zitting. In beide gevallen wordt het beroep ingetrokken. Bron: <https://www.onderwijsgeschillen.nl/app/uploads/2022/07/2021-Jaarverslag-rechtspositie-en-cao.pdf>

Deze informatie wordt in de volgende analyses gebruikt om voor het 'sentiment' van de respondent te kunnen corrigeren, wanneer naar de tevredenheid over de beroepsprocedures wordt gevraagd en wanneer naar mogelijke dwarsverbanden wordt gezocht.

Figuur 3.5 De mate waarin een betrokkene het eens is met de uitspraak, uitgesplitst naar de uitkomst



Bron: Online enquête onder onderwijspersoneel en online enquête onder betrokkenen bij een beroepsprocedure.

In de enquête is aan de betrokkenen bij een beroepsprocedure gevraagd naar hun algemene tevredenheid met de beroepsprocedure bij één van de commissies van beroep aan de hand van een op de *Netto promotor score* gebaseerde vraag. De respondenten is namelijk gevraagd in welke mate zij een beroepsprocedure zou aanbevelen bij collega's, als die met een vergelijkbaar onderwijsgechil te maken zouden hebben. Deze vraag is ook aan de verweerders gesteld. Ondanks dat zij in de praktijk geen beroepsprocedure kunnen starten, kunnen zij bij deze vraag wel aangeven in hoeverre zij in algemene zin tevreden zijn over de beroepsprocedure.

### Iets minder dan de helft geeft aan de beroepsprocedure aan te bevelen...

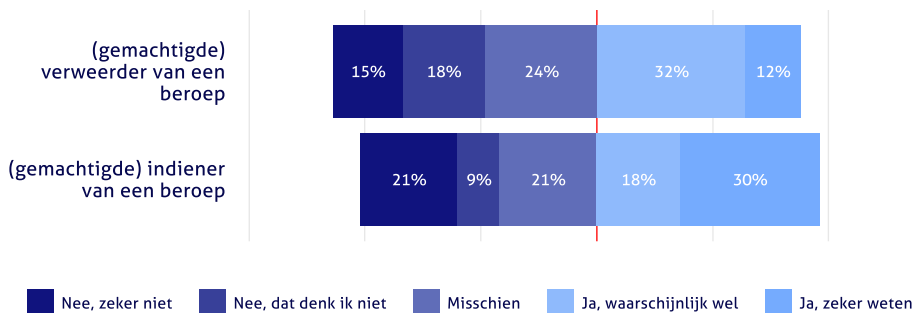
Van de 75 betrokkenen bij een beroepsprocedure hebben 67 respondenten de vraag beantwoord. In onderstaande figuur 3.6 is te zien dat in totaal 46% een beroepsproceduregang (waarschijnlijk) zou aanbevelen. Dit percentage ligt iets hoger onder indieners van een beroep (48%) dan onder verweerders van een beroep (44%).

Er is geen bewijs gevonden dat deze percentages significant van elkaar verschillen. De mate waarin personen een beroepsprocedure aan anderen zouden aanbevelen heeft (zoals is te verwachten) in grote mate te maken met de uitkomst van een beroep.

**... dit geldt met name wanneer mensen het eens zijn met de uitspraak (ongeacht of deze in hun voordeel is)**

Er is onderzocht of de uitkomst van een beroep (gegrond, ongegrond of niet-ontvankelijk) samenhangt met de mate waarin men een beroepsprocedure (waarschijnlijk) zou aanbevelen. Dit blijkt niet het geval te zijn. Dit duidt erop dat men niet positiever (of negatiever) oordeelt over de beroepsprocedure wanneer de uitkomst in hun voordeel (nadeel) uitvalt. Er wordt wél een significant verband gevonden wanneer men het eens is met de uitspraak van de commissie van beroep. Zo blijkt dat maar 6% (1 van de 18) van de personen die het volledig oneens is met de uitspraak een aanbeveling zou doen bij een bekende in een vergelijkbare situatie. Voor personen die het enigszins of grotendeels eens zijn met de uitspraak ligt dit percentage al op 44% (8 van de 18) en van personen die het volledig eens zijn met de uitspraak zou maar liefst 74% (14 van de 19) een aanbeveling doen. Deze verschillen blijven bestaan, ongeacht of dat de uitkomst van de beroepsprocedure voordelig uitpakt. De groep wiens procedure niet-ontvankelijk is verklaard, waarvan de procedure is ingetrokken of die nog wachten op een antwoord zou de beroepsprocedure in 40% (8 van de 20) van de gevallen aanbevelen. Deze bevindingen laten dus zien dat de mate van tevredenheid grotendeels samenhangt met de mate van instemming met de uitspraak.

Figuur 3.6 Zou u een beroepsprocedure aanbevelen aan een collega met een vergelijkbaar onderwijsgeskil



Bron: Online enquête onder onderwijspersoneel en online enquête onder betrokkenen bij een beroepsprocedure.

Of men een beroepsprocedure aanbeveelt bij collega's is een indicator die de algemene tevredenheid met de beroepsprocedure meet. Deze algemene tevredenheid zal in de praktijk echter de uitkomst zijn van een reeks aan positieve en negatieve ervaringen in de beroepsproceduregang, maar ook van de uiteindelijke uitkomsten/effecten van de uitspraak. Om de algemene tevredenheid nader te duiden is respondenten daarom gevraagd naar hun tevredenheid met individuele facetten van de beroepsprocedure.

### **Tevredenheid met individuele facetten proces beroepsprocedure**

Aan alle 75 respondenten is gevraagd naar hun tevredenheid met enkele (meer procedurele) aspecten van de beroepsprocedure. Sommige van deze aspecten zullen wederom niet of minder van toepassing zijn op respondenten wiens beroep is ingetrokken of die nog op een uitspraak wachten. Deze respondenten hebben in deze gevallen nagenoeg altijd de 'niet van toepassing' mogelijkheid ingevuld. Figuur 3.7 laat voor zowel verweerders als indieners van een beroep zien in welke mate zij tevreden zijn met verschillende facetten van de beroepsprocedure. De facetten zijn gerangschikt op basis van de tevredenheid (de categorieën 'tevreden' en 'zeer tevreden') onder de gehele populatie. Een eerste algemene observatie is dat (gemachtigde) werknemers vaker de 'extremere' antwoorden kiezen, terwijl de (gemachtigde) werkgevers eerder de meer neutrale antwoordmogelijkheden kiezen. Om werknemers en werkgevers te vergelijken, worden de hoogste en laagste antwoordmogelijkheden gepaard gebruikt. We spreken dan over (zeer) tevreden en (zeer) ontevreden.

### **In het algemeen een positieve beoordeling voor inbrengen van standpunten ...**

Er heerst een grote mate van tevredenheid met het kunnen inbrengen van standpunten. Deze tevredenheid wordt gedragen door zowel werkgevers (76% is tevreden of zeer tevreden) als werknemers (63%). Ook zijn geen verschillen gevonden naar onderwijssector en naar de uitkomst zelf. Wel oordelen mensen die het oneens zijn met de uitspraak significant minder vaak dat zij tevreden zijn over het kunnen inbrengen van de standpunten. Ook de respondenten wiens zaak uiteindelijk is ingetrokken of die nog wachten op hun uitspraak zijn significant vaker tevreden over het kunnen inbrengen van hun standpunten dan personen die het oneens zijn met de uitspraak.

### **... ook over de begrijpelijkheid om een procedure te starten zijn mensen (zeer) tevreden**

Ook is men (zeer) tevreden over de begrijpelijkheid om een procedure te starten. Ook hier verschillen de percentages nauwelijks tussen werkgevers (72%) en werknemers (68%). Tegelijkertijd worden er geen significante verschillen gevonden tussen respondenten die het eens of oneens zijn met de uitspraak, of wiens beroep (nog geen) uitspraak heeft gekregen, en ook niet tussen personen voor wie de uitspraak voordelig of nadelig heeft uitgepakt. Opvallend is wel dat respondenten werkzaam op het mbo dit onderdeel significant lager beoordelen dan personen die werkzaam zijn in het po of vo. Het lage aantal observaties (17 respondenten op het mbo) is hierbij wel een kanttekening.

### **De tekst van de uitspraak wordt in grote mate als begrijpelijk beschouwd**

Ook is men (zeer) tevreden over de begrijpelijkheid van de tekst van de uitspraak. Ook hier verschillen de percentages nauwelijks tussen werkgevers (70%) en werknemers (66%). Ook dit facet beoordelen mensen die het (grotendeels) oneens zijn met de uitspraak significant lager dan mensen die het (grotendeels) eens zijn met de uitspraak. Of de uitspraak in iemands voordeel heeft uitgepakt is niet bepalend voor de tevredenheid met de tekst van de uitspraak. Dat geldt ook voor andere kenmerken.

### **Mensen zijn overwegend tevreden over kennis van commissies van beroep, met name werkgevers**

Ook is men overwegend tevreden over de kennis van de leden van de commissies van beroep. Van de werknemers is 59% (zeer) tevreden en 74% van de werkgevers geeft aan (zeer) tevreden te zijn. Dit verschil is niet significant. Er wordt wederom een verschil gevonden in de tevredenheid tussen het po en vo ten opzichte van het mbo. Respondenten van het mbo zijn significant minder vaak (zeer) tevreden over de kennis van de commissie van beroep, ook na correctie voor de tevredenheid met de uitspraak en of men het eens dan wel oneens is met de uitspraak. Wederom wordt hierbij de kanttekening geplaatst dat het om een klein aantal observaties gaat.

### **Laagdrempelig karakter procedure met name door werknemers positief beoordeeld, werkgevers zijn minder positief**

Respondenten is verder gevraagd naar de laagdrempeligheid van de

beroepsprocedure. Werknemers en werkgevers oordelen hier verschillend over. Zo is 65% van de werknemers hier (zeer) tevreden over, tegenover 46% van de werkgevers. Er wordt tevens gevonden dat deze percentages significant van elkaar verschillen, ook na correctie voor de uitkomst en of men het hier eens of oneens mee is. Of men het eens of oneens is het met de uitspraak lijkt een minder grote rol te spelen bij de beoordeling van de laagdrempeligheid. Daarentegen oordelen personen bij wie de uitspraak nadelig voor hen uitpakt significant minder vaak dat zij tevreden zijn over het laagdrempelige karakter van de procedure.

### **'Slechts' de helft van de respondenten geeft aan (zeer) tevreden te zijn over de behandeling van de zaak tijdens de zitting**

Werkgevers en werknemers oordelen met respectievelijk 54% en 43% dat zij (zeer) tevreden zijn over de manier waarop het geschil is behandeld tijdens de zitting. Dit verschil is niet significant. Wederom geven de personen die het eens zijn met uitspraak significant vaker aan (zeer) tevreden te zijn, ditmaal over de manier waarop de zaak is behandeld tijdens de zitting. Verder is er geen duidelijke samenhang te vinden met andere kenmerken. Gegeven de relatief lage beoordeling van dit item impliceert dit een reële verbetermogelijkheid.

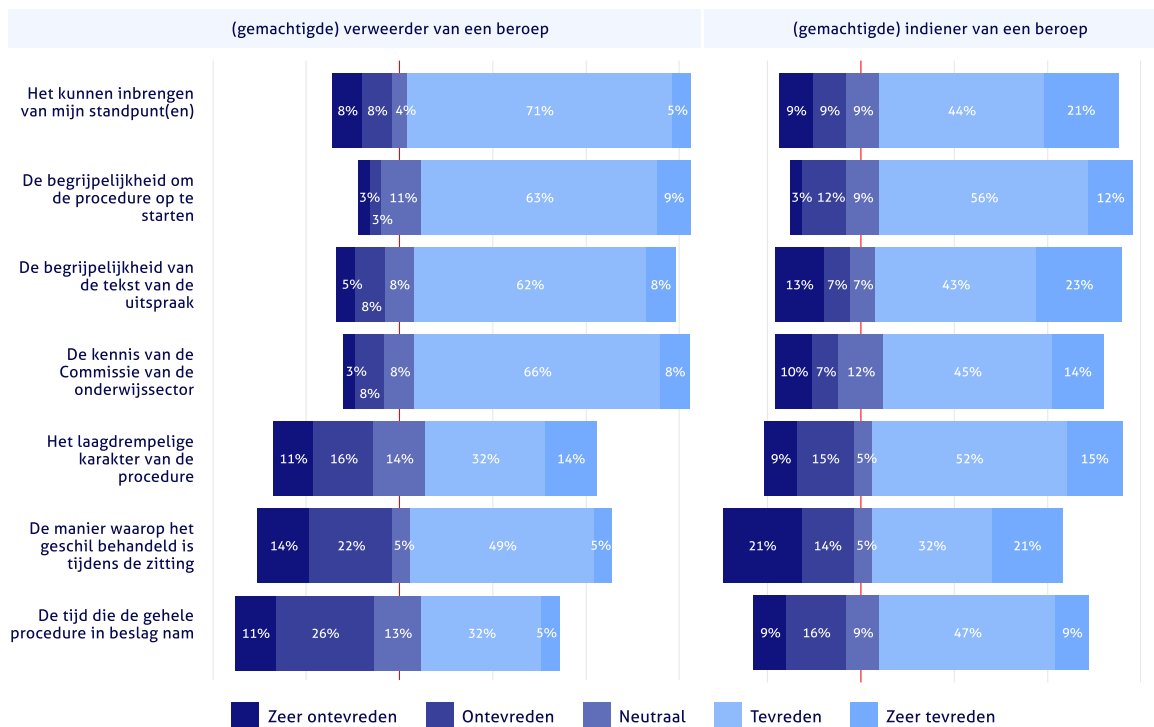
### **Tevredenheid is het laagst over de tijd die de procedure in beslag neemt, met name onder werkgevers**

Het item dat het minst positief wordt beoordeeld is de tijd die de gehele procedure in beslag neemt.<sup>14</sup> Van de werkgevers geeft maar 37% aan hier (zeer) tevreden over te zijn. Tegelijkertijd is dit item voor werknemers een minder groot euvel. Zij geven nog altijd in 56% van de gevallen aan dat zij (zeer) tevreden zijn met de tijd die het in beslag neemt. De verschillen tussen werknemers en werkgevers zijn significant, ook na controle voor de uitkomst van de uitspraak en of men het hier mee eens is. Geen van beide kenmerken laten overigens een significant verband zien met de tevredenheid over de tijd die de procedure in beslag neemt. Het verschil in oordeel wordt dus met name verklaard door het feit dat men aan de werknemers- of werkgeverskant staat. Desondanks lijkt hier ook verbetering mogelijk.

---

14 Hoewel het voor werknemers wel mogelijk is om (in bepaalde gevallen) te vragen om een voorlopige voorziening.

Figuur 3.7 De mate van tevredenheid over verschillende facetten van de beroepsprocedure



Bron: Online enquête onder onderwijspersoneel en online enquête onder betrokkenen bij een beroepsprocedure.

### Tevredenheid met en doorwerking van uitspraken

Zoals eerder al ter sprake kwam, hebben van de 75 respondenten 55 respondenten een uitspraak gekregen van de commissie van beroep en hebben 15 respondenten hun beroep ingetrokken. Aan de personen met een uitspraak, is gevraagd naar de tevredenheid over de mate waarin het geschil is opgelost, hoe tevreden zij zijn over de relatie met de direct betrokkene na de uitspraak, of zij tevreden zijn met de motivering van de uitspraak en in welke mate de afspraken worden nageleefd. De groep die hun beroep heeft ingetrokken heeft deze vragen (zoals was te verwachten) in grote mate niet beantwoord. Grotendeels omdat dit niet op hun situatie van toepassing is (zo is er geen uitspraak en dus ook geen naleving). Ongeveer de helft van de respondenten is (zeer) tevreden met de motivering van de uitspraak. Dit percentage verschilt niet veel tussen werknemers en werkgevers. Daarentegen hangt de tevredenheid van de motivering sterk samen met of men het eens is met de

uitspraak en in iets mindere mate of de uitspraak voordelig of nadelig heeft uitgepakt.

### **Minderheid vindt dat uitspraak heeft bijgedragen aan oplossing geschil**

Geschilbeslechting heeft als voornaamste doel om tot een oplossing van het conflict te komen. Uit onderstaande figuur 3.9 blijkt dat werkgevers vaker het gevoel hebben dat de beroepsprocedure heeft bijgedragen aan het oplossen van het geschil. Het gaat daarbij om bijna 40% van de werkgevers. Werknemers zijn hier (significant) minder vaak (zeer) tevreden over (25% van de werknemers). Dit significante verschil blijft staan nadat we voor de uitkomst en de tevredenheid met de uitkomst corrigeren.

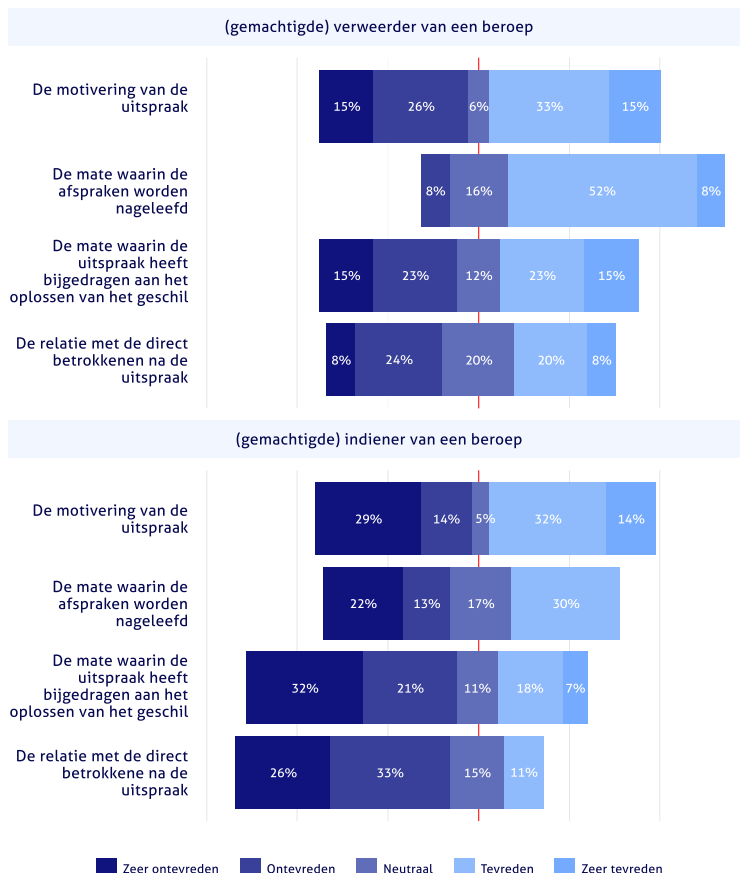
### **Werkgevers zijn vaker (zeer) tevreden over relatie met de direct betrokkenen na afloop van de beroepsprocedure**

Een meer indirect effect van de beroepsprocedure is dat het beslechten van het geschil doorwerkt in de relatie tussen de werkgever en werknemer. Een goed verlopen beroepsprocedure kan een positieve uitwerking hebben op de relatie tussen de werknemer en de werkgever na afloop van de uitspraak. Uit de analyses blijkt dat werkgevers significant vaker (zeer) tevreden zijn over de relatie na de uitspraak. Ongeveer een kwart van de werkgevers geeft dit aan, tegenover 11% van de werknemers. Dit significante verschil blijft staan nadat we voor de uitkomst en de tevredenheid met de uitkomst corrigeren.

### **Werknemers herkennen beeld van werkgevers minder dat uitspraak wordt nageleefd**

In principe zijn de uitspraken van de commissies van beroep bindend. Desalniettemin wordt de effectiviteit van de commissies van beroep in het oplossen van het geschil beperkt wanneer de uitspraken niet worden nageleefd. Tevens zal dit ook doorwerken in de relatie tussen de werknemer en werkgever. Uit de enquête komt naar voren dat naleving door werkgevers als zeer goed wordt bestempeld (60% is hier (zeer) tevreden over), werknemers herkennen dit beeld echter een stuk minder: zij geven minder vaak aan hier (zeer) tevreden over te zijn (30%). De significantie van dit verschil verdwijnt echter nadat we voor de uitkomst en de tevredenheid met de uitkomst corrigeren. Dit komt door het feit dat 26% van de werknemers die het niet of slechts een klein beetje met de uitspraak eens zijn, (zeer) tevreden zijn met de naleving, terwijl dit al snel oploopt tot bijna twee derde (64%) voor de mensen die het (grotendeels) eens zijn met de uitspraak.

Figuur 3.9 De mate van tevredenheid met de uitkomst, motivering en naleving van de uitspraak



Bron: Online enquête onder onderwijspersoneel en online enquête onder betrokkenen bij een beroepsprocedure.

### 3.2.3 Mediation bij onderwijsgeschillen

Bij conflicten in het onderwijs, kunnen de betrokkenen mediation aanvragen. Om de bekendheid met mediation bij Stichting Onderwijsgeschillen in kaart te brengen, wordt gebruik gemaakt van de (representatieve) enquête die is uitgezet bij het DUO onderwijspanel.

#### Ongeveer een derde uit het onderwijspanel is bekend met de mogelijkheid tot mediation via Stichting Onderwijsgeschillen

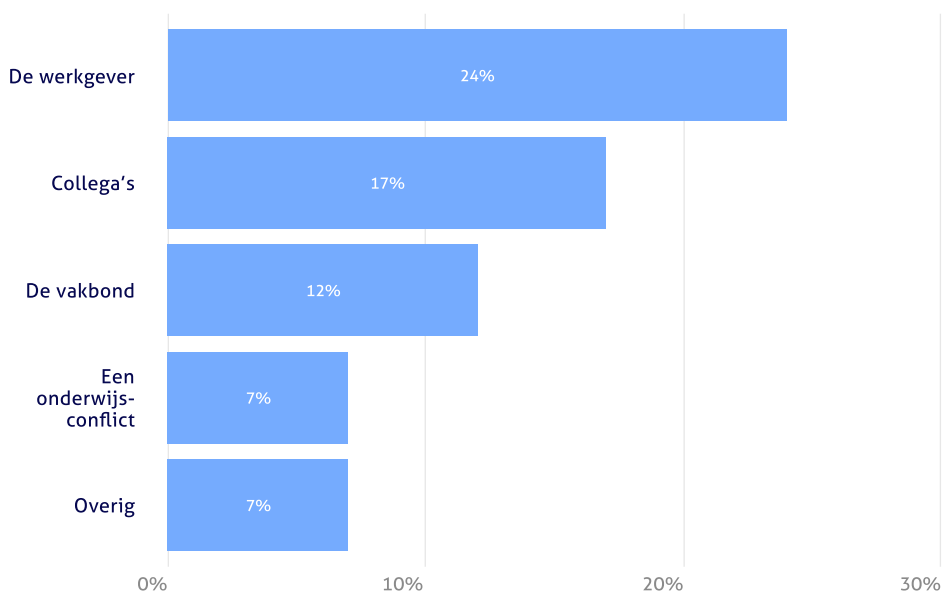
De enquêteresultaten laten zien dat 31% bekend is met de mogelijkheid tot

mediation via Stichting Onderwijsgeschillen. Noemenswaardig is dat de bekendheid onder leraren (21%) en overige (management)functies (28%) significant lager ligt dan onder directeuren (50%). Ook is de bekendheid significant lager op het mbo (23%) dan op het po (35%) en vo (34%).

### **De bekendheid verloopt grotendeels via dezelfde kanalen als de bekendheid met de commissies van beroep**

Onderstaande figuur laat zien dat de twee meest voorkomende kanalen waarmee bekendheid met mediation is verkregen, collega's (relatief vaak aangegeven door leraren) en de werkgever (relatief vaak aangegeven door directeuren en overige (management)functies) betreft. Daarnaast wordt ook de vakbond door 20% van de respondenten opgegeven (met name veel (oudere) leraren). Dezelfde dwarsverbanden en kanalen tekenen zich voor mediation af zoals die we eerder in het rapport tegenkwamen bij bekendheid met de commissies van beroep.

**Figuur 3.10** Waar kent men mediation bij Stichting Onderwijsgeschillen van?



*Bron: Online enquête onder onderwijspersoneel.*

*Opmerking: De percentages zijn berekend met het totaal aantal personen dat bekend is met mediation bij Stichting Onderwijsgeschillen als noemer.*

**Ongeveer 2,5% van de respondenten uit de onderwijspanels heeft recent gebruik gemaakt van mediation, met een gemiddeld rapportcijfer van 7,8.**

Van de respondenten die aangeeft bekend te zijn met de mogelijkheid tot mediation, geeft 7% aan een keer gebruik te hebben gemaakt van mediation via Stichting Onderwijsgeschillen in de afgelopen vijf jaar en 1% heeft dit meerdere keren gedaan. Afgezet tegen het volledige onderwijspanel komt dit uit op een percentage van 2,5%. Het gemiddelde rapportcijfer dat deze groep geeft bedraagt een 7,8. Er wordt geen bewijs gevonden dat dit rapportcijfer significant verschilt naar onderwijssector of functie. Er wordt hieronder, tot slot, nader ingezoomd op het gebruik van mediation onder betrokkenen bij een beroepsprocedure (zie box 1).

**Box 1. Gebruik mediation onder betrokkenen bij een beroepsprocedure**

De commissies van beroep stimuleren het gebruik van mediation door in de brief, waarin de ontvangst van het beroep wordt bevestigd, partijen te wijzen op de mogelijkheid van mediation. Als partijen een mediationtraject opstarten, wordt het beroep aangehouden in afwachting van de uitkomst van dat traject. Bij een geslaagde mediation zal het beroep worden ingetrokken. Bij een niet geslaagde mediation wordt de behandeling van het beroep weer doorgezet.<sup>15</sup>

Van de betrokkenen bij een specifieke zaak is ongeveer drie op de vier betrokkenen op de hoogte van de mogelijkheid tot mediation via Stichting Onderwijsgeschillen (74%). De meeste van hen (ongeveer de helft) geeft aan hierachter te zijn gekomen door een onderwijsconflict. Zij komen er dan voornamelijk achter doordat de commissie hen hierop attendeert, of via de website van Stichting Onderwijsgeschillen.

Van de betrokkenen bij een beroepsprocedure heeft 15% één keer mediation gevolgd voor een onderwijsconflict en 5% geeft aan meerdere keren mediation te hebben gevolgd. Het gros, 80%, heeft in de afgelopen vijf jaar geen mediation gevolgd. Er is niet expliciet gevraagd naar of er mediation is ingezet voor het geschil waar de beroepsprocedure voor is gestart, maar het lijkt een plausibele aanname dat de betrokkenen die recent mediation hebben gevolgd voor een onderwijsconflict, dat daarvoor hebben ingezet. Gezien het klein aantal personen binnen de groep die aangeeft

15 Bron: <https://www.onderwijsgeschillen.nl/app/uploads/2022/07/2021-Jaarverslag-rechtspositie-en-cao.pdf>

mediation te hebben gevolgd (N<15) is het geven van een gemiddeld rapportcijfer niet mogelijk.

*Bron: Online enquête onder onderwijspersoneel en online enquête onder betrokkenen bij een beroepsprocedure.*

In de enquête zijn aan de respondenten ook enkele open vragen gesteld, die ingaan op mogelijke verbetermogelijkheden. Deze staan centraal in de volgende paragraaf.

### **3.3 Verbetermogelijkheden commissies van beroep**

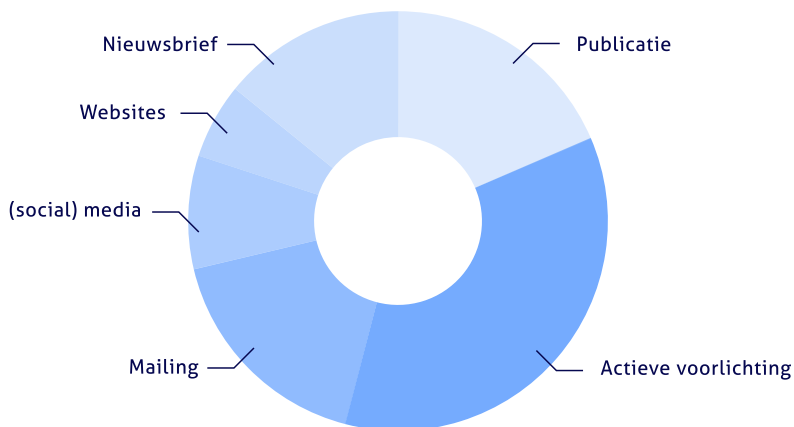
In deze paragraaf richten we ons allereerst (via een kwalitatieve analyse van de data), op mogelijke verbeterpunten ten aanzien van de bekendheid van de commissies van beroep (3.3.1), gevolgd door een focus op het werkdomein van de commissies van beroep (3.3.2). Met behulp van het softwareprogramma Atlas.ti zijn de open antwoorden gecodeerd en verwerkt.

#### **3.3.1 (on)Bekendheid met de commissies van beroep: actieve voorlichting**

In deze paragraaf beschrijven we de uitkomsten van een open vraag over de (on)bekendheid met de commissies van beroep en de mogelijke manieren om dit te vergroten. De betreffende vraag luidt: "Wat zijn manieren om de bekendheid van de commissie van beroep in het onderwijs te vergroten?"

In totaal is deze vraag door ruim 800 respondenten ingevuld. Per vraag zijn op basis van de gegeven antwoorden enkele hoofdonderwerpen gedistilleerd. Vervolgens zijn, indien mogelijk, de antwoorden bij één van deze categorieën ingedeeld. Dit geeft een globale richting vanuit het perspectief van respondenten om verbeteringen te kunnen realiseren. De antwoordcategorieën zijn in een figuur weergegeven, om een gevoel te geven van de relatieve omvang van de voorgestelde verbeterrichtingen. Er is bewust voor gekozen om geen percentages of aantallen te presenteren, om niet de illusie te wekken dat het om representatief gemeten aantallen gaat (niet iedereen heeft de vraag namelijk ingevuld).

Figuur 3.11 De meest genoemde middelen om de bekendheid te vergroten



Bron: Online enquête onder onderwijspersoneel.

Figuur 3.11 laat zien hoe onderwijspersoneel vindt dat de bekendheid van de commissies van beroep vergroot kan worden. De meeste antwoorden vallen binnen de groep wat wij *actieve voorlichting* hebben genoemd. Het gaat daarbij om verschillende vormen van het actief informatie verschaffen, zoals via presentaties, flyeren, workshops, studiedagen, aanwezigheid op de (PABO)opleiding, aanwezigheid op onderwijsbeurzen, et cetera. Daarna worden publicaties, artikelen of interviews met ervaringsdeskundigen in onderwijs- (bijvoorbeeld *Didactief*) of vakbondsbladen (bijvoorbeeld het *Onderwijsblad*) genoemd. Ook email en/of nieuwsbrieven worden soms genoemd, ook vanuit de onderwijsinstellingen. Tenslotte zijn de instrumenten websites en social media genoemd om informatie te verschaffen. Bij social media gaat het bijvoorbeeld om een bericht via LinkedIn, Facebook of Instagram, maar ook om informatieverstrekking via onderwijs gerelateerde 'influencers'. In enkele gevallen werd er om meer (klassieke) media-aandacht gevraagd, zoals kranten en online nieuwsmedia.

Verschillende partijen zijn genoemd die hierbij een rol kunnen spelen. Naast de Stichting Onderwijsgeschillen gaat het dan (zoals te verwachten) om informatieverstrekking via de sociale partners (vakbonden, cao, werkgevers, werknemersorganen etc). In het algemeen dragen de respondenten een actieve(re)

vorm van benaderen aan, om de commissies van beroep nog meer voor het voetlicht te brengen.

### **3.3.2 Suggesties voor de werkwijze van de commissies van beroep**

Naast suggesties ten aanzien van het vergroten van de bekendheid, is allereerst een vraag gesteld over de belangrijkste werkdomeinen waarbij werknemers bij een commissie van beroep (volgens de respondenten) zouden moeten kunnen aankloppen. Dit gaat dus verder dan het actuele werkterrein van de commissies van beroep. De bijbehorende enquêtevraag luidde: "Voor welk type geschillen in het onderwijs moet er wat u betreft altijd een commissie van beroep zijn, waar medewerkers naartoe kunnen?"

Wederom is de vraag door ongeveer 800 respondenten ingevuld. Hieruit komt naar voren dat de rol van de commissies van beroep in het ideale geval breder wordt beschouwd als deze momenteel is.

De meeste antwoorden gingen over de functiewaardering: geschillen omtrent de inhoud van de functie of het takenpakket. Respondenten noemden daarbij onduidelijkheid of een plotse verandering van een functie of takenpakket, 'schaalonredelijke verwachtingen', of als ineens werd verwacht dat nieuwe taken worden opgenomen. Ook zijn onder functiewaardering geschillen geschaard die gaan over het salaris en het aantal uren dat moet worden gewerkt, of hoe lang/wanneer werknemers aanwezig moeten zijn op school. Ten tweede werd ontslag meerdere keren genoemd welke, in tegenstelling tot bijvoorbeeld schorsing en disciplinaire maatregelen, momenteel niet (meer) wordt behandeld door de commissies van beroep. Ten derde zijn geschillen rondom arbeidsomstandigheden verschillende keren genoemd. Deze categorie bestaat voor een groot deel uit geschillen rondom de te hoge werkdruk. Ook wordt ziekte genoemd als geschil waar respondenten van vinden dat ze ervoor terecht moeten kunnen bij een commissie van beroep. Dit gaat dan over geschillen aangaande afwezigheid of ontslag door ziekte, re-integratie na ziekteverzuim of ziekteverzuimbegeleiding. Desgevraagd naar de mogelijk bredere domeinen waar de commissies van beroep zich mee bezig kunnen houden, gaat het dus om een combinatie van arbeidsinhoud, ontslag en arbeidsomstandigheden. Het is hierbij natuurlijk wel de vraag of de commissie van beroep hiervoor (wettelijk gezien) het juiste orgaan is.

Daarnaast is specifiek aan de bruto-groep van 75 respondenten met daadwerkelijke ervaring(en) met de commissies van beroep, een vraag gesteld naar suggesties voor verbetering. Zowel onder indieners (netto 25 antwoorden) als onder de verweerders (netto 17 antwoorden) komen grofweg de procedure en het tijdsbeslag hiermee aan bod. Ten aanzien van de procedure gaat het dan bijvoorbeeld om het soms ingewikkelde taalgebruik en het onvoldoende inhoudelijk ingaan op de zaak van indieners (hoewel dit laatste mede het gevolg kan zijn van de impact van corona). Verweerders hebben het eerder over de behoefte aan een meer eenvoudige procedure, die ze bovendien 'tijdrovend' vinden (bijvoorbeeld door het moeten aanleveren van diverse stukken). Ook indieners zouden graag zien dat de procedure versneld wordt, maar in hun beleving is dit vooral noodzakelijk omdat een langere procedure eerder zou uitpakken in het voordeel van de werkgever. Tot slot komt een aantal minder frequente zaken naar voren, zoals een behoefte aan meer duidelijkheid over de gevolgen van een beslissing en een behoefte aan nazorg (indieners). Deze laatste twee aspecten hebben met elkaar te maken, aangezien enkele respondenten aangeven er na een uitspraak in hun beleving 'alleen voor te staan' en niet precies weten wat er na een uitspraak gebeurt.

### **3.4 Reflectie**

De eerste drie onderzoeksvragen van het evaluatieonderzoek richten zich op de mate van bekendheid over de commissies van beroep bij leidinggevend en werknemers in het onderwijs, de mate waarin uitspraken en procedures bij de commissies van beroep bijdragen aan het oplossen van geschillen tussen partijen in het onderwijs en de mate waarin uitspraken van de commissies van beroep in de praktijk worden nageleefd. Welke conclusies zijn nu te formuleren?

Een antwoord op de vraag naar bekendheid over de commissies van beroep laat zich makkelijk formuleren: ongeveer een derde (37%) van het onderwijspersoneel is bekend met de commissies van beroep, er zijn verschillen tussen onderwijstypen en de bekendheid is hoger onder leidinggevend (59%) en ondersteunend personeel (26%) in vergelijking met leraren (19%). Wanneer de bekendheid met de commissies van beroep een doel is, dan is op dit punt duidelijk nog verbetering mogelijk. Ten aanzien van de tweede en derde onderzoeksvraag is duidelijk geworden dat respectievelijk 40% (werkgevers) en 25% (werknemers) van mening

is dat de uitspraken bij de commissies van beroep bijdragen aan het oplossen van geschillen. In de ervaring van de respondenten is het geschil dus in de meeste gevallen niet opgelost na een beroepsprocedure (wat logisch is bij een verstoorde arbeidsverhouding), maar is er in ieder geval wel een zorgvuldige juridische procedure bewandeld. Dit blijkt onder meer uit de overwegend positieve beoordeling van verschillende facetten van de beroepsprocedure (figuur 3.7). Opvallend hierbij is wel dat 'slechts' 60% van de werkgevers en 30% van de werknemers (zeer) tevreden is over de mate waarin (bindende) uitspraken vervolgens worden nageleefd. De significantie van het verschil verdwijnt echter grotendeels wanneer er gecontroleerd wordt voor de mate waarin mensen tevreden zijn met de uitkomst van het beroep (zie eerder in dit hoofdstuk). Met andere woorden, de mate van tevredenheid met de uitkomst van het beroep bepaalt uiteindelijk de perceptie waarin uitspraken in de praktijk worden nageleefd. Dit punt werd ook zichtbaar bij de bepaling van de zogenaamde *netto promotor score*; deze loopt snel op met de mate waarin een persoon tevreden is met de uiteindelijke uitspraak. Naast de overwegend positief beoordeelde facetten van de beroepsprocedure, zijn verbeteringen volgens respondenten mogelijk met betrekking tot de laagdrempeligheid en de tijd die de procedure in beslag neemt (beiden met name onder werkgevers) en de behandeling van de zaak tijdens zitting (werkgevers en werknemers). Het is wel denkbaar dat deze laatste constatering voor een belangrijk deel te maken heeft met de effecten van de coronapandemie. Ten slotte ging een deel van de enquête over mediation. Van de betrokkenen bij een beroepsprocedure (in 2020 en 2021) heeft 20% mediation minimaal één keer ingezet. In breder verband gaat het om 2,5% van het onderwijspersoneel in Nederland en wordt mediation in het algemeen positief gewaardeerd (rapportcijfer 7,8). Dit vindt aansluiting bij eerdere bevindingen naar de relevantie van mediation, naast de formele beroepsprocedure (zie hoofdstuk 2).

Tot slot dragen de respondenten ook verbeterpunten aan ten aanzien van een actieve(re) voorlichting, er worden enkele suggesties gedaan voor verbreding van het werkdomein en de procedure en het tijdsbeslag zijn aspecten die volgens verschillende indieners als verweerders extra aandacht behoeven.



## 4. Commissies van beroep en de rechtspraak

Dit hoofdstuk biedt een weergave van de doorwerking van de oordelen van de commissies van beroep in de (gepubliceerde) rechtspraak. Op basis van 319 bestudeerde uitspraken valt onder andere op dat de commissies van beroep in 11% van de gevallen voorkomt in het oordeel van de rechter. De meeste bestudeerde uitspraken hebben verband met ontslag en er is meestal geen doorwerking in de civielrechtelijke procedures. Dit betekent niet dat de uitspraken van de commissies van beroep zonder betekenis zijn; in ongeveer 20% van de gevallen hechten rechters waarde aan het oordeel van de Commissie.

### 4.1 Inleiding

Over doorwerking van uitspraken van commissies van beroep in het onderwijs in de civiele rechtspraak, is in het verleden het nodige geschreven. Veel aandacht ging daarbij uit naar de gebondenheid van de rechter aan een oordeel van de Commissie en het onderscheid tussen bijzonder en niet-bijzonder onderwijs.<sup>16</sup> Als bekend is de juridische positionering van de commissies van beroep met de inwerkingtreding van de Wet werk en zekerheid op 1 juli 2015 een andere geworden. In dit hoofdstuk worden de resultaten van het jurisprudentieonderzoek over de periode 1 juli 2015 tot 1 januari 2023 weergegeven. Daarmee wordt antwoord gegeven op de volgende onderzoeks(deel)vraag:

*“Welke rol spelen oordelen van de commissies van beroep in de (gepubliceerde) rechtspraak?”*

In dit jurisprudentieonderzoek is:

- a. inzichtelijk gemaakt hoeveel onderwijsgeschillen bij de rechter zijn geweest;
- b. inzichtelijk gemaakt welke type onderwijsgeschillen bij de rechter aanhangig is gemaakt; en

---

<sup>16</sup> Zie uitvoering E. van Vliet, *Commissies van beroep in het bijzonder onderwijs*, Den Haag: Boomjuridisch 2016, hoofdstukken 2 en 5.

- c. aan de hand van een kwalitatieve toetsing van de motivering van de rechter een waardering van het oordeel van de commissie gegeven.

Voor het jurisprudentieonderzoek is gebruik gemaakt van de databanken ar-updates.nl en rechtspraak.nl. In de databanken is gezocht met de volgende (combinatie van) zoektermen: (a) docent; (b) school; (c) leerkracht en (d) onderwijs. Dubbele treffers zijn uiteraard verwijderd door zaaknummers en ecl-nummers steeds te vergelijken. Treffers die niets van doen houden met het funderend of hoger (beroeps)onderwijs zijn verwijderd. Denk aan 'rijsschool' of 'tennisdocent'.

## 4.2 Bevindingen

### **Commissies van beroep worden in 11% van 319 uitspraken genoemd**

In totaal heeft het rechtspraakonderzoek 319 uitspraken opgeleverd. In 35 uitspraken (11%) kwam de commissie van beroep voor in de het oordeel van de rechter.<sup>17</sup> Niet in elke uitspraak wordt overigens gebruikgemaakt van "de commissie van beroep." In sommige uitspraken wordt een andere benaming aan de commissie gegeven, waarmee hetzelfde lijkt te worden bedoeld. Zo wordt ook wel gesproken over "de onderwijsgeschillencommissie"<sup>18</sup> en over "de commissie onderwijsgeschillen."<sup>19</sup>

---

17 Dit zegt niets over de vraag in hoeverre rechters waarde hechten aan het oordeel van de commissie van beroep.

In sommige gevallen wordt in de feiten genoemd dat de zaak bij de commissie van beroep is geweest, maar is dit verder niet relevant voor de vraag die voorligt bij de rechter.

18 Hof 's-Hertogenbosch 22 april 2021, ECLI:NL:GHSHE:2021:1226.

19 Hof 's-Hertogenbosch 4 oktober 2022, ECLI:NL:GHSHE:2022:3343.

Instantie	2015 <sup>20</sup>	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022 <sup>21</sup>	Totaal
Rb. Amsterdam	X	1	6	2	2	7	2	2	22
Rb. Den Haag	2	4	2	X	3	3	1	3	18
Rb. Gelderland	1	1	1	X	X	1	2	1	7
Rb. Limburg	X	1	2	5	6	2	2	X	18
Rb. Midden-Nederland	5	7	4	3	5	2	2	2	30
Rb. Noord-Holland	X	4	3	3	2	4	4	2	22
Rb. Noord-Nederland	5	2	2	2	X	1	3	X	15
Rb. Oost-Brabant	1	2	X	2	X	3	X	1	9
Rb. Overijssel	2	5	2	1	3	4	1	1	19
Rb. Rotterdam	2	6	4	5	3	6	8	3	37
Rb. Zeeland-West-Brabant	2	3	X	2	2	1	X	2	12
Hof Amsterdam	4	2	3	4	4	3	1	2	23
Hof Arnhem-Leeuwarden	X	3	7	7	3	X	4	5	29
Hof Den Haag	1	4	5	2	1	1	1	2	17
Hof 's-Hertogenbosch	1	3	5	1	6	4	6	2	28
Hoge Raad	1	X	3	2	1	3	X	3	13
<b>Totaal</b>	<b>27</b>	<b>48</b>	<b>49</b>	<b>41</b>	<b>41</b>	<b>45</b>	<b>37</b>	<b>31</b>	<b>319</b>

### **Driekwart van alle onderwijsgeschillen hebben betrekking op ontslag**

Bijna driekwart van de uitspraken houdt verband met ontslag (239 van de 319 uitspraken). De resterende (80) uitspraken hadden veelal betrekking op kwalificatie, verlof en gelijkebehandeling (vakantieverlof en zwangerschap), overplaatsing en schorsing, eenzijdige wijziging van arbeidsvoorwaarden en werkgeversaansprakelijkheid. Maar liefst 21 van de 35 uitspraken (60%) waarin de commissies van beroep werden genoemd, hadden betrekking op ontslag. Omdat sinds 1 juli 2015 docerend personeel 'gewoon' onder het reguliere ontslagrecht valt en de commissies hierover geen oordeel meer vellen, valt dit aantal (en het hoge percentage) op. Dit kan als volgt worden verklaard, daar in:

- 1 uitspraak<sup>22</sup> wordt benoemd dat er tegen een bepaalde beslissing, zoals

20 Voor 2015 gaat het om gepubliceerde zaken vanaf 1 juli 2015. Hier kan een enkele 'oud recht' zaak nog in voorkomen.

21 Voor 2020 gaat het om de periode tot en met oktober 2022.

22 Rb. Midden-Nederland 25 september 2018, ECLI:NL:RBMNE:2018:4592.

bijvoorbeeld een schorsingsbesluit, beroep openstond bij de Commissie van beroep. De Commissie van beroep wordt hier slechts in de beschrijving van het feitencomplex genoemd;

- 9 uitspraken<sup>23</sup> is aan het ontslag een schorsingsbesluit voorafgegaan, is de werknemer ontheven uit zijn of haar functie of teruggeplaatst naar een andere schaal, waartegen de werknemer beroep heeft ingesteld bij de Commissie van beroep. Ook hier wordt de commissie van beroep slechts in de beschrijving van het feitencomplex genoemd;
- 2 uitspraken<sup>24</sup> wordt de Commissie van beroep wel betrokken in het oordeel van de rechter, maar gaat het om iets anders dan om het oordeel of het ontslag al dan niet terecht is gegeven, zoals bijvoorbeeld de vraag of de werknemer recht heeft op een billijke vergoeding;
- 1 uitspraak<sup>25</sup> wordt de Commissie van beroep genoemd in het inhoudelijke oordeel over de ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de rechter, maar dan in verband met het schorsingsbesluit (nalaten werkgever te wijzen op beroepsmogelijkheid tegen schorsing bij de Commissie van beroep).
- 4 uitspraken<sup>26</sup> gaat het om de betekenis van of gebondenheid aan een oordeel van de Commissie van beroep in een gerechtelijke procedure;
- 4 uitspraken<sup>27</sup> wordt de Commissie van beroep genoemd met betrekking tot het ontslag, maar dan gaat het om een ontslag vóór 1 juli 2015.

---

23 Hof Arnhem-Leeuwarden 28 februari 2022, ECLI:NL:GHARL:2022:1533, Rb. Rotterdam 5 juli 2021, ECLI:NL:RBROT:2021:7520, Hof 's-Hertogenbosch 22 april 2021, ECLI:NL:GHSHE:2021:1226, Rb. Oost-Brabant 5 maart 2020, ECLI:NL:RBOBR:2020:1499, Hof Arnhem-Leeuwarden 27 mei 2019, ECLI:NL:GHARL:2019:4529, Rb. Limburg 16 mei 2019, ECLI:NL:RBLIM:2019:4623, Rb. Noord-Holland 4 mei 2018, ECLI:NL:RBNHO:2018:3808, Rb. Midden-Nederland 18 augustus 2017, ECLI:NL:RBMNE:2017:4199, Hof Arnhem-Leeuwarden 29 juni 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:5337.

24 Hof 's-Hertogenbosch 14 januari 2021, ECLI:NL:GHSHE:2021:46, Rb. Den Haag 23 januari 2020, ECLI:NL:RBDHA:2020:444.

25 Rb. Noord-Holland 31 oktober 2017, ECLI:NL:RBNHO:2017:9753.

26 Hof Arnhem-Leeuwarden 18 december 2018, ECLI:NL:GHARL:2018:11049, Rb. Midden-Nederland 5 april 2017, ECLI:NL:RBMNE:2017:1748, Hof Amsterdam 25 oktober 2016, ECLI:NL:GHAMS:2016:4273, Rb. Midden-Nederland 23 februari 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:3073.

27 Hof Arnhem-Leeuwarden 24 januari 2017, ECLI:NL:GHARL:2017:511, Hoge Raad 7 april 2017, ECLI:NL:HR:2017:634, Hof Amsterdam 22 december 2015, ECLI:NL:GHAMS:2015:5390, <https://www.ar-updates.nl/samenvatting/AR-2015-0922>.

## Disciplinaire en/of ordemaatregelen en bindingsvraagstukken

Een goede tweede en derde plaats worden ingenomen door schorsing/non-actiefstelling (7) en bindingsvraagstukken (5). Verder komen re-integratie, functiewaardering en vrijheid van meningsuiting als onderwerpen terug.

Onderwerp	Aantal zaken <sup>28</sup>
Ontslag	21
Ontslagname	1
Non-actiefstelling en/of schorsing en/of overplaatsing	7
Ernstig verwijtbaar handelen werkgever	6
Goed werkgeverschap	1
Functiewaardering	1
Ketenregeling	1
Transitievergoeding	1
Gebondenheid uitspraak Commissie van Beroep	5
Re-integratieverplichtingen	1
Grondrechten	1

## Wel genoemd, maar geen directe doorwerking uitspraken van Commissies van Beroep in civielrechtelijke procedures

In een flink aantal rechterlijke uitspraken (18 van 35; 51%) is van directe doorwerking van uitspraken van commissies van beroep geen sprake. De commissie wordt dan wel genoemd in het feitenrelaas omdat betrokken werknemer in een geschil met de werkgever eerst naar de commissie is geweest vanwege een door de instelling genomen maatregel of besluit. Die maatregel of dat besluit zelf staat evenwel niet ter discussie in de procedure bij de rechter, maar 'wordt genoemd'. In veel gevallen is bijvoorbeeld voorafgaand aan het ontslag van de werknemer een schorsingsbesluit genomen waarover bij de commissie is geklaagd.<sup>29</sup> Maar ook treft men in de

<sup>28</sup> Sommige uitspraken zijn dubbel meegenomen, omdat ze op 2 of meer onderwerpen betrekking hebben.

<sup>29</sup> Vgl. ECLI:NL:GHARL:2022:1533; ECLI:NL:RBOBR:2020:1499; ECLI:NL:RBLIM:2019:4623; ECLI:NL:RBNHO:2018:3808; ECLI:NL:RBMNE:2017:4199; ECLI:NL:GHARL:2017:5337; ECLI:NL:RBNNE:2015:3627; ECLI:NL:RBROT:2021:7520; ECLI:NL:GHARL:2019:4529 / ECLI:NL:RBMNE:2018:4592; ECLI:NL:RBROT:2021:10124; ECLI:NL:RBNHO:2016:3381.

feitenoverwegingen meer procesrechtelijke kwesties aan. Opgemerkt wordt dan dat werknemer niet-ontvankelijk was in zijn procedure bij de Commissie<sup>30</sup>, dat de zitting bij de Commissie geen doorgang heeft gehad<sup>31</sup>, het wel of niet in beroep gaan van de werknemer bij de Commissie<sup>32</sup>.

### **...maar zeker niet zonder betekenis: Commissie van beroep soms zeer bepalend voor de rechter**

In 7 van de 35 (20%)<sup>33</sup> genoemde uitspraken betreft de rechter duidelijk het oordeel of de positie van de Commissie van beroep in zijn oordeel. Zo weegt het oordeel van de commissie over het type schorsing (ordemaatregel of disciplinaire sanctie)<sup>34</sup>, over de rechtmatigheid van een schorsing<sup>35</sup> en de onzorgvuldigheid van het genomen schorsingsbesluit<sup>36</sup> sterk mee in de beoordeling of sprake is van ernstige verwijtbaarheid.

### **Indirecte doorwerking**

Soms speelt een uitspraak van de Commissie indirect een rol. De Commissie oordeelde dan bijvoorbeeld het beroep tegen de schorsing ongegrond waarna de rechter in een procedure over de billijke vergoeding oordeelt dat de werkgever de belangen van de werknemer niet heeft geschaad (zonder expliciet te refereren aan het oordeel van de Commissie).<sup>37</sup>

### **Ook nog oud rechtelijke doorwerkingsvraagstukken**

Tot slot stond in 5 van de 35 uitspraken (14%)<sup>38</sup> de gebondenheid aan het oordeel van de commissie expliciet centraal. Het betrof hier zaken die nog onder het 'oude recht' vielen. Veelal lezen we terug dat de rechter zich niet gebonden acht, maar

---

30 ECLI:NL:RBDHA:2020:14416.

31 ECLI:NL:RBAMS:2018:6672.

32 ECLI:NL:RBMNE:2016:1374; ECLI:NL:RBGEL:2016:2087.

33 ECLI:NL:GHSHE:2022:3343; ECLI:NL:GHSHE:2021:46; ECLI:NL:RBDHA:2020:444; ECLI:NL:RBNHO:2017:9753;

ECLI:NL:RBAMS:2017:5719; ECLI:NL:GHARL:2017:511; ECLI:NL:RBZWB:2016:4740.

34 ECLI:NL:GHSHE:2021:46.

35 ECLI:NL:RBDHA:2020:444.

36 ECLI:NL:RBNHO:2017:9753.

37 ECLI:NL:GHSHE:2021:1226.

38 ECLI:NL:GHARL:2018:11049; ECLI:NL:GHARL:2017:5960; ECLI:NL:RBMNE:2017:1748; ECLI:NL:RBMNE:2016:3073;

ECLI:NL:GHAMS:2016:4273; AR-2015-1104.

dat de uitspraken wel van betekenis zijn. Of zoals het hof dit overwoog: 'geen doorslaggevende, maar wel grote betekenis'.<sup>39</sup>

### 4.3 Reflectie

De directe doorwerking van uitspraken van de commissies van beroep in civielrechtelijke procedures is beperkt. In gemiddeld 1 op de 10 uitspraken die verband houden met onderwijsgeschillen wordt de Commissie van beroep in de uitspraak genoemd. In het merendeel van de genoemde uitspraken blijft het bij een procesbeschrijving, 'de werknemer is bij de Commissie van beroep geweest' en speelt het oordeel geen zichtbare rol in de uiteindelijke rechtsoverwegingen die tot een inhoudelijk oordeel leiden. In 20% van de "genoemde uitspraken" hecht de rechter waarde aan het oordeel van de commissie. In veel van deze gevallen oordeelt de rechter dat het oordeel van de commissie over de (on)rechtmatigheid van een schorsing voorafgaand aan het ontslag van belang is voor het antwoord op de vraag of een additionele billijke vergoeding moet worden toegekend wegens vermeend ernstig verwijtbaar handelen.

---

<sup>39</sup> ECLI:NL:GHARL:2018:11049.



## 5. Resultaten werksessies: verbeterpunten voor de toekomst

Het laatste hoofdstuk gaat in op een aantal mogelijke verbeterpunten voor de toekomst. Waar in hoofdstuk drie al enkele suggesties naar voren zijn gebracht, bepalen we op basis van twee (kleinschalige) online-werksessies op welke aspecten volgens deelnemers focus hoort te liggen. De belangrijkste onderwerpen die naar voren zijn gebracht luiden als volgt: het streven naar een grotere bekendheid, het via mediation bouwen aan interpersoonlijke rechtvaardigheid en de borging van nazorg.

### 5.1 Twee (online) werksessies

In een laatste onderzoekstap zijn twee (online) werksessies georganiseerd van ongeveer een uur tot anderhalf uur. Deelnemers hebben zich hiervoor (vrijwillig) aangemeld via de enquête en zijn vervolgens a-select geselecteerd en uitgenodigd voor een groepsgesprek. Hoewel in eerste instantie behoorlijk wat mensen zich hebben aangemeld, bleek in een later stadium dat verschillende personen het toch 'spannend' vonden om hieraan mee te werken, en in andere gevallen 'kwam het toch niet goed uit.' Desondanks zijn er twee (online) werksessies georganiseerd, bestaande uit ervaringsdeskundigen (sessie 1) en overig onderwijspersoneel (sessie 2). De werksessies zijn eind februari/begin maart uitgevoerd en de belangrijkste bevindingen worden in het vervolg van dit hoofdstuk anoniem weergegeven.

### 5.2 Verbeterpunten volgens ervaringsdeskundigen

Vier ervaringsdeskundigen (drie vertegenwoordigers namens onderwijspersoneel in het beroepsonderwijs en een vertegenwoordiger namens werkgevers in het funderend onderwijs) zijn met elkaar in gesprek gegaan over een aantal bevindingen uit de enquête (hoofdstuk 3). Tevens was er voldoende tijd om in te gaan op de eigen ervaringen en mogelijke verbeterpunten. De verbeterpunten hebben grotendeels te maken met de aspecten (grotere) bekendheid, de perceptie van interpersoonlijke rechtvaardigheid en nazorg.

#### 5.2.1 Het belang van een grotere bekendheid

De deelnemers onderschrijven het belang van een grotere bekendheid van de

commissies van beroep. Het uitgangspunt hoort te zijn dat iedereen die te maken krijgt met een geschil, op de hoogte is van de mogelijkheid om beroep in te stellen. Er worden hierbij verschillende suggesties gedaan, zoals meer (actieve) voorlichting vanuit de Stichting Onderwijsgeschillen (niet alleen landelijk binnen het onderwijsveld, maar ook lokaal op scholen), vakbonden en onderwijsraden, een duidelijke(re) website met een stromenschema waar iemand precies terecht kan bij een conflict op school, een grotere inspanning van werkgevers om voorlichting te geven en een uitgebreidere (en/of prominenter aangegeven) beroepsclausule onder een voor beroep vatbaar besluit (bijvoorbeeld door middel van een bijlage). Iemand geeft het belang van een (vroegtijdige) bekendheid als volgt weer:

*“Bekendheid is lastig en juist erg belangrijk. Je komt er pas mee in aanraking als je een geschil hebt. De werkgever zegt hier niets over, terwijl het meer rust geeft als je weet wat mogelijk is.”*

En iemand anders zegt hierover:

*“Hoe langer het traject duurt voordat je bij een commissie aanklopt, hoe meer er dan al is uitgesproken. Het conflict wordt hierdoor groter. Een eerdere ingreep door een commissie, bijvoorbeeld via mediation, zorgt dat de boel niet gelijk explodeert.”*

De commissies van beroep kunnen bij uitstek dienen als een nuttige tussenstap voordat een conflict bij de kantonrechter belandt. Hiervoor is een vroegtijdige bekendheid een duidelijke randvoorwaarde.

### **5.2.2 Interpersoonlijke rechtvaardigheid**

Een ander uitgangspunt dat verschillende deelnemers hanteren heeft te maken met het aspect ‘interpersoonlijke rechtvaardigheid’: het gevoel gehoord en respectvol te worden behandeld tijdens een procedure en hierbij bovendien voldoende geïnformeerd te zijn (zie bijvoorbeeld Brenninkmeijer 2011). Het gaat hierbij nadrukkelijk om de menselijke en niet om de formeel-juridische kant van de beroepsprocedure:

*“Het procedurele is goed geregeld. Maar het is ook erg zakelijk, waarbij er gekeken wordt naar de regels. Soms wel erg zwart-wit. OK, daar zijn juridische mensen ook voor. Maar er mag ook naar de mensen worden gekeken. Waarom werden er in mijn zaak geen collega’s opgeroepen? Hoe is het conflict tot stand gekomen? En is mediation geen tussenoplossing, voordat we gelijk in zitting belanden?”*

Iemand anders vult aan:

*“Soms begrijp je de juridische taal niet. Dan sta je daar. Je moet juridisch echt onderlegd zijn. (..) en ik sluit me bij de vorige spreker aan. De Commissie van beroep kijkt naar het probleem en niet naar de oorzaak.”*

Bovenstaande citaten maken duidelijk dat de commissies van beroep een (in het algemeen) laagdrempelige aanpak lijken te hanteren, maar dat juridisch jargon en de feitelijk juridische-aanpak soms voorbij lijkt te gaan aan de context waarbinnen persoonlijke problemen zich afspelen. Het nadrukkelijker (en vroegtijdig) inzetten van mediation wordt gezien als één van de mogelijke manieren om dit tegen te gaan.

### **5.2.3 De vinger aan de pols: nazorg**

Tot slot halen de deelnemers ook de nazorg aan. Want hoewel een uitspraak van de commissies van beroep bindend is, wordt de uitspraak volgens een deelnemer niet altijd even goed nageleefd. Iemand anders geeft aan dat de Commissie van beroep mogelijk een rol kan hebben in het (steekproefsgewijs) monitoren van de wijze waarop gevolg is gegeven aan een uitspraak en in hoeverre (in die gevallen dat het relevant is) een werknemer weer voldoende kan functioneren in zijn/haar werkomgeving. Schriftelijk zou aan werkgevers en/of werknemers bijvoorbeeld kunnen worden gedacht aan het vragen om een weergave van vervolgstappen die na een uitspraak zijn genomen.

## **5.3 Verbeterpunten volgens overig onderwijspersoneel**

Aan een tweede (online) werksessie hebben drie personen uit het funderend onderwijs deelgenomen. Tijdens deze sessie stond vooral de (on)bekendheid van de commissies van beroep centraal.

### 5.3.1 Actief de bekendheid vergroten

De deelnemers zijn (na een korte introductie van de onderzoekers) overtuigd van het nut van de commissies van beroep; het is een snelle manier om de op het oog zwaardere gang naar de rechter te vermijden en het betreft een orgaan dat bovendien bekend is met het onderwijsveld. Dat zorgt naar verwachting voor meer kennis en begrip. Maar de deelnemers erkennen óók de in het algemeen relatief grote onbekendheid van de commissies van beroep. Dat is misschien ook niet verwonderlijk:

*“Je gaat pas actief op zoek naar de mogelijkheden, wanneer zich een conflict voordoet.”*

Iemand anders zegt hierover:

*“Ik ken het wel, maar dat is enkel omdat ik in een bepaald gremium (medezeggenschapsorgaan) zit.”*

Iemand stelt voor om actief aan de bekendheid te werken door periodiek (“eens in de paar jaar”) voorlichting te geven aan scholen, bijvoorbeeld via een (gemeenschappelijke) medezeggenschapsraad, vertrouwenspersonen op school en/of vakbonden. Ook het aspect nazorg komt in de sessie naar voren, maar het lijkt de deelnemers lastig om hier concreet ‘handen en voeten’ aan te geven. Een optie zou kunnen zijn om in cao-afspraken nadere bepalingen op te nemen, maar de deelnemers vragen zich af of dit nog wel behoort tot de primaire taken en verantwoordelijkheden van de commissies van beroep en dat is uiteindelijk het mogelijk maken van beroep tegen verschillende (nader beschreven) besluiten van werkgevers in het onderwijs.

Kortom, de deelnemers stellen vast dat de commissies van beroep van toegevoegde waarde zijn voor onderwijspersoneel (“het is een tussenvorm tussen werkgever en rechtbank”), maar hopen dat de commissies van beroep verder hun ingang realiseren bij scholen, zodat steeds meer mensen (waar nodig én vroegtijdig) hun weg kunnen vinden.





## Referenties

F. Brekelmans, J. Sperling, L. Sprengers & W. Veugelers. *Toekomst commissies van beroep*. Utrecht: Expertisecentrum Onderwijsgeschillen 2012.

A. Brenninkmeijer. Soorten rechtvaardigheid en hun invloed op een mediation, *Tijdschrift Conflicthantering* 2012, 4: 23-25.

J. Hainmueller, (2012). Entropy balancing for causal effects: A multivariate reweighting method to produce balanced samples in observational studies, *Political analysis*, 20(1): 25-46.

H. Jansen & J. Lindeboom. Hebben de commissies van beroep nog toekomst? *School en Wet*, november 2012: 10-15.

Onderwijsgeschillen. Jaarverslag Rechtspositie & CAO 2021.  
Utrecht: Stichting Onderwijsgeschillen.

K. Richel. *Mediation in het onderwijs*. Bussum: Dialogue 2014.

## Bijlage: verantwoording

### **Steekproef van betrokkenen bij beroepsprocedure is representatief voor drie populatiekenmerken**

De uiteindelijke respondenten die (aangeven) betrokken zijn geweest bij een beroepsprocedure zijn op een drietal kenmerken vergeleken met de beroepsprocedures die zijn behandeld tijdens de periode 2020-2021. Aan de hand van een bestand met alle behandelde zaken is voor iedere zaak het type geschil bepaald en is de specifieke commissie waar de procedure is behandeld bepaald. Onder de respondenten is vervolgens uitgevraagd waar het geschil betrekking op had. Ook is bekend in welke onderwijssector zij werkzaam zijn en of ze de indiener of verweerder zijn van een beroep. Uit de onderstaande tabel kan worden geconcludeerd dat de respons redelijk tot goed overeenkomt met de populatie beroepsprocedures over 2020-2021. Op basis van een significantietoets wordt geen bewijs gevonden dat de kenmerken van de steekproef en de populatie verschillen. De steekproef lijkt daarmee een representatieve vertegenwoordiging te zijn van betrokkenen bij beroepsprocedures.

Van de 75 respondenten zijn 18 respondenten afkomstig uit de algemene enquête. Voor hen kan de beroepsprocedure voor de periode 2020-2021 hebben plaatsgevonden (we hebben hen de vraag gesteld of ze betrokken zijn geweest bij een beroepsprocedure in de afgelopen vijf jaar), zij komen daarmee niet uit dezelfde populatie. Afgaande op de jaarverslagen van de Stichting Onderwijsgeschillen is het aantal beroepsprocedures naar onderwijssector, en het type geschil dat wordt behandeld vrij constant over de jaren. De populatie beroepsprocedures is voor en na 2020 daarmee dus vergelijkbaar.

Verdeling van het type geschil, de Commissie van beroep en werknemers/werkgevers

	Verdeling onder alle beroeps- procedures 2020-2021	Verdeling onder respondenten die betrokken zijn geweest bij een beroepsprocedure
<b>Type geschil</b>	<b>Percentage</b>	<b>Percentage</b>
Een disciplinaire maatregel (geen ontslag)	25%	29%
Schorsing	47%	48%
Het onthouden van promotie	8%	9%
Overplaatsing	20%	12%
Inhouding periodieke verhoging	0%	0%
Niet toekennen van een verzoek tot vermindering aantal uren	0%	0%
<b>Totaal</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
<b>Commissie van beroep</b>		
Funderend onderwijs	72%	68%
mbo	17%	22%
hbo	10%	9%
<b>Totaal</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
<b>Werknemer/werkgever</b>		
Werknemer	50%	45%
Werkgever	50%	55%
<b>Totaal</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

*Opmerkingen: De beroepsprocedures over 2020-2021 zijn ingedeeld naar de categorieën te vinden in de eerste kolom. Deze categorieën zijn bepaald aan de hand van het bestand met zaken dat aan ons ter beschikking is gesteld door de Stichting Onderwijsgeschillen. Voorlopige voorzieningen, bodemprocedures en herzieningen zijn daarbij niet meegeteld als afzonderlijke procedures. Verder zijn alle ingediende beroepsprocedures meegenomen, ook die uiteindelijk zijn ingetrokken.*

## Colofon

Eerder uitgegeven in deze reeks:

1. **Handreikingen voor functiewaardering in het Primair- en Voortgezet onderwijs.** Een overzicht van relevante uitspraken en adviezen, februari 2010
2. **'Een geschil is geen ruzie'** – onderzoek naar de doorwerking van medezeggenschapsgeschillen in primair- en voortgezet onderwijs, juni 2010
3. **De Commissie van Beroep in het onderwijs: Snel en rechtvaardig**, mei 2011, ISBN 976-90-817231-1-4
4. **Doeltreffender en meer effect. Bijdrage evaluatie WMS**, augustus 2011, ISBN 978-90817231-0-7
5. **Klagen kan verbeteren. Onderzoek naar de doorwerking van adviezen van de Landelijke Klachtencommissie Onderwijs**, oktober 2011, ISBN 978-90-817231-2-1
6. **De rechtsbescherming van werknemers in het bijzonder onderwijs: Toekomst Commissies van Beroep**, juni 2012, ISBN 978-90-817231-3-8
7. **Zakboek medezeggenschap Wms**, augustus 2013, 4e druk (herdruk), januari 2014, 5e druk, september 2014, bewerkte 6e druk, november 2015 7e druk, herziene 7e druk, oktober 2016, 8e herziene druk, februari 2018, herziene 9 e druk, maart 2021, september 2022, 10 e herziene druk, maart 2021, ISBN 978-90-831002-4-1 september 2022.
8. **De Wet medezeggenschap op scholen toegelicht**, oktober 2013, 2e herziene druk, september 2015, 3e herziene druk, oktober 2016, 4 e herziene druk, september 2020 5e herziene druk ISBN 978-90-831002-0-3
9. **Verbetering van de positie van de Commissies van Beroep**, maart 2014, ISBN 978-90-817231-7-6
10. **Mediation in het onderwijs. Evaluatierapport van de pilot mediation bij klachten en medezeggenschapsgeschillen bij Onderwijsgeschillen**, november 2014, ISBN 978-90-817231-9-0
11. **Advies medezeggenschap in integrale kindcentra**, juni 2017, ISBN 978-90-824256-4-2
12. **Doet de Geschillencommissie passend onderwijs ertoe?** september 2017, ISBN 978-90-824256-5-9
13. **De medezeggenschapsketen in passend onderwijs**, september 2018, ISBN 978-90-824256-7-3

14. **Enerzijds, anderzijds. Scenario's voor de regulering van medezeggenschap vmbo-mbo**, januari 2020, ISBN 978-90-824526-9-7
15. **Medezeggenschap bij holdings in het onderwijs**, november 2020, ISBN 978-90-831002-1-0
16. **Aanpassing begrippen 'school' en 'bevoegd gezag' in de Wms. Noodzaak, mogelijkheden en alternatieven**, augustus 2021, ISBN: 978-90-831002-3-4
17. **Naleving en handhaving uitspraken van de Landelijke Commissie voor Geschillen WMS**, juni 2022
18. **Uniformering van voorprocedures bij toelating, schorsing en verwijdering in het funderend onderwijs**, ISBN: 978-90-831002-5-8, september 2022

Officiële publicaties van het Expertisecentrum (zonder ISBN nummer)

1. **Handreiking aan de MR voor het voorstellen van alternatieven bij fusie of sluiting van een school**, januari 2016, herzien in april 2017
2. **Op weg naar één arbeidsrecht voor de gehele onderwijssector**, maart 2019

Uitgave nr. 19 van het Expertisecentrum Onderwijsgeschillen, Utrecht mei 2023

Auteurs: prof. mr. dr. Ruben Houweling, dr. Fabian Dekker en Mark den Hartog, Msc.

Digitale vormgeving: SchaapOntwerpers, Utrecht

©2023 Expertisecentrum Onderwijsgeschillen te Utrecht

Niets uit deze uitgave mag worden veelevoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of enige andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

ISBN: 978-90-831002-6-5 | NUR: 825



Stichting  
**Onderwijsgeschillen**

Uitgave nr. 19 van het Expertisecentrum Onderwijsgeschillen.  
Commissies van beroep in de onderwijspraktijk.