

148

Gerechtshof Den Haag  
 26 januari 2016, nr. 200.154.764/01,  
 ECLI:NL:GHDHA:2016:77  
 (mr. Frikkee, mr. Vetter, mr. Van Marwijk Kooij)  
 Noot mr. I.A. Hoen

**Geen recht op vergoeding van door docente gewerkte uren bovenop haar jaartaak. Taakbeleid school niet onredelijk.**

[BW art. 7:611]

*De werkneemster is in dienst geweest als docente op een middelbare school. De normjaartaak voor een fulltime docent is op grond van de cao 1.659 klokuren per jaar. De school heeft deze jaartaak uitgewerkt in een taakbeleid. Daarbij is 92% van de te besteden tijd toebedeeld aan algemene taken en 8% aan bijzondere taken. Van de 92% is een gedeelte bestemd voor de zogeheten indirecte lestaaken. De indirecte lestaak is een opslag van 77,77% van de directe lestaaken. De individuele jaartaak van de werkneemster bedroeg 1.244 uren, omdat zij voor 0,75 van de tijd werkzaam is. De werkneemster stelt dat haar werkdruk te hoog is en dat zij vele uren heeft gemaakt bovenop haar normjaartaak. Zij vordert betaling daarvan. De kantonrechter heeft de vordering afgewezen. Op het hoger beroep van de werkneemster overweegt het hof dat geen sprake is van aan de werkneemster opgedragen overwerk. De cao geeft daarom geen recht op betaling. De vraag is vervolgens of het goed werkgeverschap recht geeft op vergoeding van de uren die de werkneemster heeft gewerkt in aanvulling op haar normjaartaak. In dit verband overweegt het hof dat de werkgever de vereisten die de cao stelt aan de vaststelling van het taakbeleid correct heeft nageleefd en dat het personeel met een 2/3e meerderheid met het taakbeleid heeft ingestemd. De werkneemster heeft niet concreet gemaakt in welk opzicht het taakbeleid van de werkgever niet spoort met de cao. Het enkele feit dat niet voor elke deeltaak een specifiek aantal normuren is gedefinieerd, is hiervoor onvoldoende. Dat de werkgever – net zoals andere scholen dat kennelijk ook doen – werkt met een (algemene) opslagfactor op de lesuren voor bijkomende taken/werkzaamheden (de indirecte lestaaken) is niet onzorgvuldig. Hierdoor kunnen wel individuele verschillen ontstaan tussen docenten. De werkgever hoeft het taakbeleid echter niet aan*

*elke werknemer individueel aan te passen. Hiertoe kan wel de noodzaak bestaan als in een individueel geval duidelijk sprake is van onevenredigheid tussen de toebedeelde taken en de daarvoor beschikbare tijd. De werkneemster heeft echter onvoldoende aangetoond dat deze situatie zich in haar geval voordoet. Verder is nog van belang dat de werkgever voldoende oog heeft gehad voor de door de werkneemster ervaren werkdruk, zoals blijkt uit het feit dat er een assessment heeft plaatsgevonden, coaching is aangeboden en er verschillende gesprekken zijn geweest tussen de werkneemster en haar leidinggevende. Het hoger beroep wordt verworpen.*

*NB. In «JAR» 2016/67 werd geoordeeld dat het maken van overuren niet inherent is aan het werken in de horeca. Ligt dit anders in het onderwijs? Het hof lijkt van mening te zijn dat niet de functie te zwaar was, maar de belastbaarheid van de werkneemster te gering. Zie anders «JAR» 2011/41, waarin Hof 's-Hertogenbosch overwoog dat een bepaalde functie niet in 40 uur per week kon worden uitgeoefend en de werkgever in zijn zorgplicht tekort was geschoten door de werkneemster teveel werk op te dragen.*

De werkneemster te Voorschoten,  
 appellante,  
 advocaat: eerst mr. L.J.A. Sprenger, thans mr.  
 J.A.M. Koorn-Harkema te Leiden,  
 tegen  
 de stichting *Stichting Confessioneel Onderwijs  
 Leiden* te Leiden,  
 geïntimeerde,  
 advocaat: mr. M.W.A. Scholtes te 's-Gravenhage.

1. *Het geding*  
 (...; red.)

2. *Beoordeling van het hoger beroep*

2.1. Tegen de door de rechtbank Den Haag, team kanton Leiden/Gouda, locatie Leiden, hierna "de kantonrechter", in het vonnis van 10 april 2014 vastgestelde feiten zijn geen grieven gericht. Ook het hof zal daarvan uitgaan.

2.2. Daaraan voegt het hof enkele vaststaande feiten toe. Daarmee gaat het in deze zaak om het volgende:

2.2.1. De werkneemster is van (...) tot (...) in dienst geweest van SCOL als docente op School A. Krachtens de akte van benoeming vond de bezol-

diging plaats naar salarisschaal LB; de dienstbetrekking had een arbeidsomvang van 0,75 werktijdfactor.

2.2.2. Op de arbeidsovereenkomst was de cao voortgezet onderwijs (hierna: de cao) van toepassing.

2.2.3. Tijdens het dienstverband is de werknemer tweemaal een periode arbeidsongeschikt geweest, namelijk in het begin van het schooljaar 2011-2012 gedurende enkele weken en vanaf (...) tot (...) onafgebroken.

2.2.4. Ingevolge de cao bedraagt de normjaartaak voor een fulltime docent in de voor deze zaak relevante periode 1.659 klokuren per jaar. De cao bepaalt in artikel 7 dat elke school met inachtneming van het in dat artikel bepaalde een taakbeleid moet ontwikkelen. SCOL heeft voor School A het taakbeleid vastgelegd in het document "Taakbeleid 2009-2014 School A". Het medezeggenschapsorgaan van SCOL heeft daarmee ingestemd.

2.2.5. In dat taakbeleid is 92% van de door een docent te besteden tijd toebedeeld aan algemene taken en 8% aan bijzondere taken. De aan algemene taken te besteden tijd is onderverdeeld in 45% voor directe lestaken (voor het daadwerkelijk lesgeven/het staan voor de klas), 35% voor indirecte lestaken (voor onder meer voorbereiding, correctie, begeleiding, vieringen en dergelijke), 10% voor deskundigheidsbevordering en een zogenaamde vaste voet voor plenaire vergaderingen en dergelijke van 2%. De 8% aan bijzondere taken (te kiezen uit een veelheid van uiteenlopende taken, van verschillende zwaarte) worden door de school (door de locatiedirectie) toebedeeld. De indirecte lestaak is een opslag van 77,77% van de directe lestaken.

2.2.6. De individuele jaartaak van de werknemer bedroeg 1.244 uren (vanwege haar 0,75 aanstelling), verdeeld over 567 uren aan directe lestaken, 428 uren aan indirecte taken, 125 voor deskundigheidsbevordering, 33 voor algemene schooltaken, en 91 uren aan saldo (beschikbaar voor bijzondere taken). Genoemde 428 uren vormen 75,57% van de 567 uren voor directe taken.

2.2.7. Partijen hebben gedurende de looptijd van de aanstelling diverse malen overlegd over de door de werknemer ervaren werkdruk en de daaraan te verbinden gevolgtrekkingen, deels met betrokkenheid van de arbodienst van SCOL en andere derden zoals Inschool.

2.2.8. In dat kader heeft de werknemer in elk geval tot september 2012 herhaaldelijk overzichten van door haar beweerdelijk gewerkte uren aan SCOL verstrekt. In september 2012 heeft de werknemer schriftelijk een concrete eis voor – naar het hof begrijpt – vergoeding van gewerkte overuren bij SCOL neergelegd. SCOL heeft daarop bij brief van haar toenmalige raadsman van 24 september 2012 afwijzend gereageerd.

2.2.9. In mei 2013 hebben partijen nogmaals overlegd over het taakbeleid enerzijds en de door de werknemer ervaren werkdruk anderzijds. SCOL heeft haar desbetreffende conclusies neergelegd in een brief aan de werknemer van 31 mei 2013. SCOL hield vast aan haar taakbeleid en vroeg de werknemer zich daaraan te conformeren.

2.2.10. Partijen hebben hun verschil van mening niet kunnen oplossen. SCOL heeft vervolgens ontbinding van de arbeidsovereenkomst gevraagd.

2.2.11. Ter ontbindingszitting van (...) hebben partijen omtrent het einde van de arbeidsovereenkomst een regeling getroffen. Ingevolge die regeling is de arbeidsovereenkomst bij beschikking van de kantonrechter te Leiden ontbonden per 6 september 2013, zonder toekenning van een ontbindingsvergoeding (behalve een vergoeding voor de door de werknemer gemaakte kosten van rechtsbijstand tot € 1.500,-).

2.2.12. De regeling luidt, blijkens zittingsaantekeningen van de griffier, als volgt:

"Deze beschikking ziet op de ontbinding van de arbeidsovereenkomst en de afwikkeling van het reguliere dienstverband. Terzake wordt, behoudens een reguliere eindafrekening, finale kwijting verleend. Van de finale kwijting is uitgezonderd de claim van de werknemer betreffende overuren (ad € 46.000) en niet nader gespecificeerde immateriële schadevergoeding."

2.3. In eerste aanleg vorderde de werknemer een bedrag van € 44.7740 (sic) bruto in essentie ten titel van gemist salaris in de vorm van onbetaalde overuren.

2.4. De kantonrechter heeft de vordering van de werknemer afgewezen en de werknemer veroordeeld in de kosten van de procedure.

2.5. In hoger beroep heeft de werknemer haar eis gewijzigd en vordert zij betaling van een bedrag van € 57.560,96 bruto. Als grondslag voor het gevorderde stelt de werknemer dat SCOL heeft gehandeld in strijd met verplichtingen voortvloeiend uit de norm van goed werkgever-

schap. Het gevorderde is een optelsom van gewerkte meer-uren in vier door de werkneemster onderscheiden tijdvakken, namelijk de schooljaren 2010/11, 2011/12, 2012/13 en het begin van schooljaar 2013/14.

2.6. SCOL heeft bezwaar gemaakt tegen de eisvermeerdering van de werkneemster. SCOL stelt zich op het standpunt dat noch in de appeldagvaarding, noch in de memorie van grieven een verandering of vermeerdering van eis namens de werkneemster is ingesteld. Zulks blijkt niet uit de kop van de memorie van grieven, noch uit het H-formulier waarmee de memorie van grieven is ingediend, terwijl het toepasselijke landelijke procesreglement zulks bij een eiswijziging of eisvermeerdering uitdrukkelijk voorschrijft, aldus SCOL.

Hoewel juist is dat de eisvermeerdering door de werkneemster niet volgens de regels van het procesreglement is ingesteld, is het hof van oordeel dat de eiswijziging toch toelaatbaar is. De memorie van grieven bevat een duidelijke specificatie van het gevorderde onder een vet kopje "totale vordering". Voor SCOL moest, gelet op de uitvoerige onderbouwing van de vordering in de memorie van grieven, voldoende kenbaar en duidelijk zijn dat de werkneemster betaling van de uitkomst van haar berekeningen (de "totale vordering") verlangt. SCOL is in de gelegenheid geweest om in de memorie van antwoord en bij pleidooi inhoudelijk in te gaan op de eisvermeerdering van de werkneemster, hetgeen zij ook daadwerkelijk heeft gedaan.

2.7. In het kader van het door haar ingestelde appel heeft de werkneemster vier grieven geformuleerd, die alle als strekking hebben dat de kantonrechter ten onrechte de vorderingen van de werkneemster ter zake van overuren heeft afgewezen. De grieven lenen zich voor gezamenlijke behandeling.

3. Het hof oordeelt naar aanleiding van de grieven als volgt.

3.1. Het hof bespreekt als eerste de vraag of (een deel van) het gevorderde reeds afstuit op de ten tijde van de beëindiging van het dienstverband overeen gekomen finale kwijting, zoals SCOL bevoogt. Dit is niet het geval. Bij uitleg van de kwijtingsafpraak (zie r.o. 2.2.12) gaat het om de bedoelingen over en weer en wat partijen dienaangaande van elkaar mochten verwachten. Zoals SCOL in de memorie van antwoord erkent en ook blijkt uit de aantekeningen van de griffier van de

zitting bij de kantonrechter, is van de finale kwijting uitgezonderd "een vordering betreffende overuren en niet nader gespecificeerde immateriële schadevergoeding". Hetgeen de werkneemster in de onderhavige procedure vordert valt naar het oordeel van het hof geheel onder de uitzondering. Daaraan doet niet af dat het gevorderde bedrag hoger is dan in de zittingsaantekeningen van de griffier is genoemd (€ 46.000,=), en dat de grondslag strikt genomen niet is beloning voor overuren, maar aansprakelijkheid wegens handelen in strijd met de norm van artikel 7:611 BW (goed werkgeverschap). Bij dit oordeel speelt mede een rol dat de "overurenvordering" naar eigen zeggen van SCOL door de werkneemster tijdens de mondelinge behandeling op 5 september 2015 voor het eerst werd genoemd en – naar SCOL had moeten begrijpen – wellicht nog niet vastomlijnd was naar omvang en exacte grondslag.

3.2. Het hof komt dan toe aan de inhoudelijke beoordeling van de zaak. De werkneemster stelt in deze procedure de in haar ogen onaanvaardbare werkdruk voor haar als docente bij School A, aan de orde. Op de achtergrond speelt haar visie dat docenten in het voortgezet onderwijs in het algemeen onder druk staan doordat in te weinig tijd te veel werkzaamheden moeten worden verricht. Het hof wil aannemen dat werkdruk een thema is in het voortgezet onderwijs, maar in dit geding kan en zal het hof alleen oordelen over de de werkneemster betreffende individuele situatie en de daarop gebaseerde vordering.

3.3. Vast staat dat geen sprake is van, met zoveel woorden, door SCOL aan de werkneemster opgedragen overwerk. De werkneemster kan niet worden gevolgd in haar redenering dat de opdracht tot het verrichten van overwerk begrepen is in (1) het opdragen van een takenpakket dat – in de visie van de werkneemster – niet binnen het daarvoor gestelde aantal uren kan worden verricht, of (2) het manen zijdens SCOL om achterstanden in te lopen. Om aanspraak te kunnen maken op een overwerkvergoeding is een specifieke opdracht tot het verrichten van overwerk vereist (vergelijk daartoe het bepaalde in artikel 6.3 cao 2011/2012).

3.4. De vraag is nu of de werkneemster, ondanks het ontbreken van een opdracht tot het verrichten van overwerk, toch aanspraak kan maken op vergoeding van door haar feitelijk gewerkte uren voor zover deze het aantal van de normjaartaak-uren hebben overschreden. De grondslag voor deze

vordering zou zijn de overtreding door SCOL van de normen van goed werkgeverschap. De vraag is dus of de wijze waarop SCOL heeft geopereerd rondom – kort gezegd – de jaartaak van de werkneemster en de van haar verwachte werkzaamheden zodanig is dat SCOL terzake jegens de werkneemster aansprakelijk is. Bij de beoordeling zal het hof alle feiten en omstandigheden betrekken, maar zal het – zoals in 1.4. al is overwogen – geen rekening houden met documenten die niet zijn overgelegd en (alleen) te vinden zouden zijn op de kennelijk door de werkneemster opgebouwde en bijgehouden website (iemanddoetiets.nl).

3.5. Het in dit verband toepasselijke artikel 7 cao 2011-12 schrijft de werkgever voor een taakbeleid te ontwikkelen. Een (nieuw) taakbeleid kan uitsluitend van kracht worden indien het is vastgesteld in overleg met de personeelsgeleding van de (gemeenschappelijke) medezeggenschapsraad (P(G)MR). Bovendien is vereist dat het voorgenomen beleid met werknemers van de school wordt besproken en door hen met een 2/3e meerderheid wordt goedgekeurd. De cao schrijft voor aan welke onderwerpen in het taakbeleid aandacht moet worden besteed maar laat de verdere invulling daarvan over aan werkgevers/scholen.

Onbetwist is dat SCOL de vereisten voor de vaststelling van het taakbeleid 2009-2014 correct heeft nageleefd. Met name heeft het personeel met een 2/3e meerderheid ingestemd met het taakbeleid 2009-2014. Bovendien is niet weersproken dat een evaluatiecommissie taakbeleid, waarin ook personeelsleden vertegenwoordigd zijn, jaarlijks het taakbeleid evalueert en voorstellen kan doen (en doet) voor aanpassingen.

3.6. Naar het oordeel van het hof kan niet gezegd worden dat het taakbeleid van SCOL niet voldoet aan daaraan redelijkerwijs te stellen eisen in het licht van de door de cao voor dat taakbeleid geschetste contouren. De werkneemster heeft niet concreet gemaakt, en dus onvoldoende gesteld, in welk opzicht het taakbeleid van SCOL niet spoort met de voorschriften van de cao. Het enkele feit dat in of uit hoofde van dat beleid niet voor elke deeltaak een specifiek aantal normuren is gedefinieerd, is voor het aannemen van zodanige strijd onvoldoende. De cao dwingt er immers niet toe om (uren-)specificaties te hanteren voor elk onderdeel van de (indirecte) lestaken. Dat SCOL – net zoals ook andere scholen dat kennelijk doen – werkt met een (algemene) opslagfactor op de lesuren voor bijkomende taken/werkzaamhe-

den (de indirecte lestaken) is op zichzelf niet als onvoldoende zorgvuldig aan te merken. Het hanteren van een opslagfactor van (circa) 0,777 (van directe naar indirecte lestaken) is niet in strijd met de eisen waaraan het taakbeleid volgens de cao moet voldoen, en is ook overigens niet als onredelijk te bestempelen.

3.7. Doordat het taakbeleid van SCOL algemeen geldend is kunnen stellig in enig schooljaar verschillen ontstaan ten aanzien van de individuele werkdruk van docenten. Die verschillen kunnen bijvoorbeeld terug te voeren zijn op de aard van de toebedeelde taken en een al of niet gunstig lesrooster. Naar het oordeel van het hof kan niet van SCOL als werkgever worden verlangd dat zij werkt met een individueel – per docent gedifferentieerd – taakbeleid, zoals de werkneemster lijkt te verlangen. Denkbaar is dat – ondanks het toepassen van een cao-conform opgesteld en geldend taakbeleid – in een individueel geval sprake kan zijn van overbelasting en daardoor van handelen in strijd met goed werkgeverschap. Dat zou zich voor kunnen doen als in een specifiek geval duidelijk sprake is van een onevenredigheid tussen de aard en omvang van toebedeelde taken en de daarvoor volgens het beleid toebedeelde tijd. Daarbij kunnen bijzondere persoonlijke omstandigheden ook een rol spelen.

3.8. De werkneemster heeft echter niet gesteld dat van de zojuist bedoelde onevenredigheid sprake is geweest tijdens haar perioden van actieve werkzaamheid; zij heeft niet duidelijk gemaakt dat zij in vergelijking met collega's te zwaar is belast doordat de specifiek aan haar toebedeelde taken evident zwaarder waren dan taken die collega's in een vergelijkbare situatie waren opgedragen. Relatieve onevenredigheid kan het Hof derhalve niet aannemen. Ook voor het aannemen van absolute onevenredigheid, daarin bestaand dat niet alleen de werkneemster maar in essentie al haar collega's onevenredig zwaar belast werden, heeft de werkneemster haar stellingen tegenover de betwisting door SCOL onvoldoende concreet onderbouwd.

3.9. Het feit dat SCOL in één of meer jaren zou hebben overgehouden op het personeelsbestanddeel (althans in berekeningen) van de lumpsum financiering in de door de werkneemster gestelde mate is onvoldoende om te kunnen oordelen dat SCOL heeft gehandeld in strijd met de norm van goed werkgeverschap. SCOL voert overigens aan dat zij, anders dan de werkneemster suggereert,

juist wel zoveel mogelijk geld aan het primaire proces besteedt en wijst er op dat zij de begroting jaarlijks ter advisering aan de medezeggenschapsraad heeft voorgelegd en deze in de (relevante) jaren 2012 en 2013 een positief advies heeft gegeven over die begrotingen. Uit de feiten en omstandigheden die de werkneemster naar voren heeft gebracht valt niet op te maken dat er sprake was van structurele collectieve onderbezetting waaruit aansprakelijkheid tegenover individuele docenten, zoals de werkneemster, zou kunnen voortvloeien. Aan een bewijsopdracht komt het hof derhalve niet toe.

3.10. Ook overigens ziet het Hof geen gronden voor het aannemen van aansprakelijkheid zijdens SCOL op de voet van handelen in strijd met de normen van goed werkgeverschap.

3.11. Zo heeft SCOL in het geval van de werkneemster in elk geval oog gehad voor de door de werkneemster ervaren werkdruk, zoals onder meer blijkt uit het feit dat SCOL begin 2013 een assessmentonderzoek heeft laten plaats vinden. In het vervolg daarop is de werkneemster coaching aangeboden, vooral gericht op werkplanning en timemanagement. Onweersproken is gebleven dat de werkneemster de ruimte is geboden de door haar ondervonden problemen met haar leidinggevende te bespreken. Een situatie waarin de werkgever in het geheel niet reageert op signalen van werkdruk is hier, zo oordeelt het hof, dan ook niet aan de orde.

3.12. In het midden kan dus blijven, gelet op het voorgaande, of de werkneemster de door haar gestelde uren – wat de perioden van actieve werkzaamheid van de werkneemster betreft – daadwerkelijk heeft gemaakt, hetgeen SCOL overigens betwist. Ook al is dat het geval, dan leidt dat in de gegeven omstandigheden niet tot aansprakelijkheid van SCOL. Het daarop gerichte bewijsaanbod wordt gepasseerd. Of de door de werkneemster gestelde overuren volgens de LC salarisschaal berekend zouden moeten worden, zoals de werkneemster meent, kan eveneens in het midden blijven; aan de waarde van de “overuren” komt het hof immers niet toe.

3.13. Ook wordt gepasseerd de gedachte van de werkneemster dat een onpartijdig deskundige benoemd zou moeten worden wat betreft de redelijkheid van de door SCOL gehanteerde normjaar-taak. Voor de door de werkneemster bepleite omkering van de bewijslast (zodat SCOL zou moeten bewijzen dat de opgedragen werkzaamhe-

den te doen zijn binnen de normuren) bestaat naar het oordeel van het hof gezien het voorgaande, waaronder met name begrepen het omtrent de totstandkoming van het taakbeleid van SCOL overwogene, geen aanleiding. Of de door de werkneemster bepleite analoge toepassing van de figuur van het rechtsvermoeden aan zodanige omkering zou kunnen bijdragen kan dan ook in het midden blijven.

3.14. De vordering van de werkneemster voor zover die betreft haar periode van actieve werkzaamheid zal dus worden afgewezen. Voor zover de vordering betreft onvoldoende doorbetaald loon tijdens arbeidsongeschiktheid, omdat SCOL in die periode geen vergoedingsbestanddeel vanwege structureel overwerk heeft toegekend, geldt hetzelfde. Immers, in dit geval is zoals hiervoor overwogen geen sprake van verschuldigdheid van een vergoeding wegens structureel overwerk over de periode van actieve werkzaamheid. Voor het in aanmerking nemen daarvan tijdens de periode van arbeidsongeschiktheid is dan geen plaats. Ook is niet gebleken dat SCOL onvoldoende heeft gedaan om de werkneemster te doen re-integreren, een tot slot door de werkneemster gestelde grondslag voor aansprakelijkheid. Het hof wijst daarbij onder meer op de actieve betrokkenheid van de bedrijfsarts van SCOL, blijkend uit de brief van SCOL van september 2012 en de brief van SCOL van mei 2013, waar tegenover de werkneemster – ondanks betwisting van het door haar gestelde door SCOL – geen schriftelijk bewijs heeft bijgebracht. Deze laatste grondslag voor aansprakelijkheid terzake hoger loon tijdens arbeidsongeschiktheid faalt dus evenzeer.

3.15. Het meer of anders door de werkneemster gestelde leidt niet tot een ander oordeel en behoeft gezien het voorgaande geen aparte bespreking. Daarbij merkt het hof volledigheidshalve op dat voor het geval in het voorgaande onbesproken zijn gebleven nieuwe feitelijke stellingen van de werkneemster tijdens het pleidooi in appel, die stellingen om redenen van goede procesorde buiten beschouwing kunnen blijven.

3.16. Nu de grieven stranden zal het hof komen tot bekrachtiging van het vonnis van de kantonrechter. De werkneemster zal, als de in het ongelijk gestelde partij, worden veroordeeld in de kosten in hoger beroep.

*Beslissing*

Het hof:

- bekrachtigt het vonnis van de kantonrechter;
- veroordeelt de werkneemster in de kosten in hoger beroep, aan de zijde van SCOL begroot op € 1.920,= wegens griffierecht en op € 4.893,= (3 punt x € 1.631,= (tarief IV) aan salaris advocaat.

## NOOT

### *Hoge werkdruk*

Dat de werkdruk in het onderwijs hoog is staat niet ter discussie – ook niet in deze procedure. De VO-raad, de werkgeversvereniging in het voortgezet onderwijs, ziet het terugdringen van de werkdruk inmiddels als een van haar speerpunten.

Het taakbeleid was tot voor kort in het onderwijs het enige, zo niet belangrijkste instrument waarmee de werkbelasting en werkdruk werd gereguleerd. Ondanks verschillende aanpassingen in het verleden bleken de kaders van het taakbeleid echter onvoldoende effectief om de door docenten ervaren werkdruk te verminderen.

### *Vordering*

De werkneemster in deze procedure besloot in 2013 de werkdruk aan de orde te stellen in een civiele procedure tegen haar werkgeefster SCOL. Zij stelde zich in hoger beroep op het standpunt dat het taakbeleid van SCOL in strijd was met het goed werkgeverschap en eiste als schadevergoeding de uitbetaling van de feitelijk gewerkte uren voor zover deze de normjaartaak-uren hadden overschreden. Op de achtergrond van de vordering speelde de opvatting van werkneemster dat docenten in het voortgezet onderwijs in het algemeen onder druk staan.

### *Taakbeleid in strijd met goed werkgeverschap?*

Het hof ging bij de vraag of werkneemster aanspraak kon maken op vergoeding van de feitelijk gewerkte uren, tevens in op de vraag of het door SCOL gehanteerde taakbeleid voldeed aan de daaraan 'redelijkerwijs te stellen eisen in het licht van de door de cao VO 2011-2012 voor dat taakbeleid gestelde contouren' (r.o. 3.6).

### *Achtergrond van de contouren van het taakbeleid in het voortgezet onderwijs*

De contouren van het taakbeleid in de cao VO 2011-2012 kregen voor het eerst vorm in de cao VO 2003, toen het kader van het bij cao vastge-

stelde taakbeleid sterk werd vereenvoudigd. Onder de oude systematiek - ook wel gekschend de minutenwals genoemd - was het taakbeleid zo gereguleerd dat schoolorganisaties dreigden vast te lopen. Sinds 2005 bevat het taakbeleid uitsluitend nog een hard voorschrift ten aanzien van het (maximale) aantal lessen - bij een voltijdse werkfactor 750 klokuren bij een voltijd normbetrekking van 1659 uren. Het overige dient door de schoolbesturen met de personeelsgeleding van de medezeggenschapsraad verder te worden ingevuld. De cao schrijft voor dat het taakbeleid aandacht besteedt aan onder andere de honorering van het voor- en nawerk (de opslagfactor) en een omschrijving bevat van wat onder voor- en nawerk wordt verstaan. De rechten van werknemers werden bij de vereenvoudiging in 2003 stevig geborgd door het voorschrift dat een wijziging van het taakbeleid slechts nog mogelijk is als, behalve de personeelsgeleding van de medezeggenschapsraad, ook twee derde van het personeel ermee instemt. Deze bepaling moest voorkomen dat schoolbesturen te gemakkelijk het taakbeleid in het nadeel van het personeel konden wijzigen.

### *Beoordeling van het taakbeleid SCOL*

In de hier besproken procedure stelde het hof vast dat SCOL de cao-vereisten voor vaststelling van het taakbeleid correct had nageleefd, het personeel met twee derde meerderheid had ingestemd en dat het taakbeleid jaarlijks werd geëvalueerd. Nu van de kant van werkneemster ook anderszins niet was gesteld noch onderbouwd op welke punten het taakbeleid van SCOL niet zou sporen met de voorschriften uit de cao VO, concludeerde het hof dat het taakbeleid van SCOL voldeed aan de eisen uit de cao VO. Voor een nader onderzoek door een extern deskundige die de door SCOL gehanteerde normen nader had moeten onderzoeken zag het hof geen grond.

### *Afzonderlijke deeltaken hoeven niet te worden onderbouwd met een urennorm*

Het gerechtshof benadrukt, dat de cao VO niet voorschrijft dat SCOL voor elke deeltaak urenspecificaties had moeten hanteren, hetgeen kennelijk door werkneemster in de procedure was betoogd. Met de eis dat elke deeltaak met urenspecificaties had moeten worden gespecificeerd bepleitte de werkneemster feitelijk een

herinvoering van de oude 'minutenwals'. De minutenwals had voor de werkneemster echter geen uitkomst geboden. Hoe gedetailleerd ook taken worden beschreven, uiteindelijk moet aan elke taak toch een gemiddelde tijdsnorm worden gehangen. Een verdere detaillering van het taakbeleid zou daarom geen oplossing zijn geweest voor het geschil met werkneemster. Ook wanneer SCOL wel alle onderdelen van het taakbeleid had voorzien van een urennorm, dan nog zou waarschijnlijk sprake zijn geweest van een discrepantie tussen de norm van de school en de door werkneemster gehanteerde norm, die gebaseerd was op haar eigen urenregistraties. Aan een beoordeling van de documenten die deze discrepantie hadden moeten aantonen kwam het hof overigens niet toe, omdat deze niet in de procedure waren gebracht en alleen te raadplegen waren op de persoonlijke website van werkneemster.

De insteek dat de individuele prestatie van werkneemster de geldende norm zou moeten zijn, is een heilloze weg, nog afgezien van de vraag of de werknemer dan zelf de eigen individuele norm mag bepalen. Ook als sprake is van een oprechte bedoeling om goed onderwijs te willen geven, kan het niet zo zijn dat werknemers zelf bepalen hoeveel tijd zij nodig hebben voor de voorbereiding van hun lessen en het nakijkwerk. Het is helder dat het hek dan van de dam is en dat willekeur en onrechtvaardigheid binnen de school hun intrede doen, hetgeen een taakbeleid nu juist beoogt te voorkomen.

#### *Voldoende oog voor de door werkneemster ervaren werkdruk*

Het gerechtshof stelde in dit verband tevens vast dat SCOL, behalve voor het beleid zelf, ook aantoonbaar aandacht had voor de uitvoering van het taakbeleid. SCOL had volgens het gerechtshof duidelijk oog voor de door werkneemster ervaren werkdruk. Niet alleen heeft SCOL een assessment laten plaats vinden, ook is werkneemster vervolgens coaching aangeboden gericht op timemanagement en planning. Van een schending van de normen van goed werkgeverschap of van enige nalatigheid van de zijde van SCOL is het hof dan ook niet gebleken. Terecht heeft het gerechtshof zich niet laten verleiden tot de discussie of deze individuele werknemer meer tijd nodig had voor het haar opgedragen werkpakket dan haar werktijdfactor

toeliet, maar zich beperkt tot een beoordeling van de uitvoering van het cao-kader door SCOL als ook de wijze waarop SCOL het taakbeleid binnen de school had toegepast. Het hof liet dan ook begrijpelijkerwijs in het midden of werkneemster de door haar gestelde uren inderdaad heeft gemaakt; voor de beantwoording van de voorliggende vragen deed dit immers niet terzake.

I.A. Hoen

149

Gerechtshof 's-Hertogenbosch  
28 april 2016, nr. 200.183.573/01,  
ECLI:NL:GHSHE:2016:1717  
(mr. Smeenk-van der Weijden, mr. Van Ham,  
mr. Rousseau)

**Voorwaardelijke ontbinding ook onder de Wwz mogelijk. Ontbinding in dit geval in hoger beroep vernietigd. Voorwaardelijk herstel van de arbeidsovereenkomst.**

[BW art. 7:671b, 7:677, 7:678, 7:683, 7:699 lid 3 onder e]

*Op 27 juli 2015 heeft de werkgever de werknemer, die sinds 1 november 2011 bij hem in dienst was als heftruckchauffeur, op staande voet ontslagen. De werknemer heeft vernietiging van het ontslag verzocht. De kantonrechter heeft de werkgever een bewijsopdracht gegeven. Voorts heeft de kantonrechter op verzoek van de werkgever de arbeidsovereenkomst voorwaardelijk ontbonden per 1 december 2015. De werknemer verzoekt in hoger beroep herstel van de voorwaardelijk ontbonden arbeidsovereenkomst.*

*Het hof zet in de eerste plaats uiteen dat het naar zijn mening onder de Wwz nog steeds mogelijk is om de arbeidsovereenkomst voorwaardelijk te ontbinden in de situatie waarin de kantonrechter nog geen oordeel heeft gegeven over het verzoek tot vernietiging van een ontslag op staande voet. Daartoe is redengevend dat de werkgever ook onder de Wwz belang heeft bij een beslissing op korte termijn over het einde van de arbeidsovereenkomst, aangezien het ook nu nog geruime tijd kan duren voor uitsluitel wordt gegeven over de rechtsgeldigheid van het ontslag op staande voet en een loonvordering alleen gematigd wordt als*