

Berisping

1. Ontstaan en loop van het geding

Bij brief van 5 november 2010, bij de commissie ingekomen op 8 november 2010, is appelland in beroep gekomen van het besluit van verweerster van 21 oktober 2010, waarmee aan appelland de disciplinaire maatregel van schriftelijke berisping is opgelegd. Verweerster heeft een verweerschrift ingediend. Beide partijen hebben een aantal producties in het geding gebracht.

Het beroep is behandeld ter zitting van de Commissie te Eindhoven op 21 januari 2011. Appelland is in persoon verschenen, bijgestaan door zijn gemachtigde mr., verbonden aan, Verweerster heeft zich laten vertegenwoordigen door mr., werkzaam bij deen, rector van hetcollege, tevens voorzitter van het stichtingsbestuur.

2. De feiten.

Appelland is sedert 28 augustus 2006 in dienst van verweerster in de functie van conciërge bij hetcollege te

In maart 2010 is aan appelland de straf van schriftelijke berisping opgelegd, omdat appelland naar een collega toe onbeheerst en woedend gedrag had vertoond. In opdracht van verweerster heeft appelland hierna nog tot aan de zomervakantie begeleidende gesprekken gevoerd met een psycholoog van Arbo-Unie, teneinde in het vervolg moeilijk gedrag, bestaande uit driftige en agressieve reacties naar anderen toe, te voorkomen.

Op 1 september 2010 hebben zich twee incidenten voorgedaan. In de ochtend heeft een hoogoplopend twistgesprek van appelland met een collega plaatsgevonden in de loge van de aula over de werkverdeling onder de conciërges. In de middag van diezelfde dag heeft appelland aan zijn leidinggevende, die aangaf hem over het ochtendincident te willen spreken, aanvankelijk op agressieve wijze gezegd dat hij dat echt niet van plan was. Nadat appelland uitdrukkelijk de opdracht daartoe van zijn leidinggevende heeft gekregen, heeft dat gesprek de volgende dag wel plaatsgevonden.

Verweerster heeft vervolgens bij brief van 24 september 2010 aan appelland het voornemen medegedeeld hem wegens zijn gedrag en zijn uitlatingen op 1 september 2010 de disciplinaire maatregel van schriftelijke berisping op te leggen.

Appelland heeft tegen dit voornemen op 10 oktober 2010 schriftelijk verweer gevoerd. Bij besluit van 21 oktober 2010 is de disciplinaire maatregel van schriftelijke berisping aan appelland opgelegd.

3. De standpunten van partijen.

3.1. Appelland heeft aangevoerd dat er geen sprake is van plichtsverzuim, maar slechts van een enigszins opgelopen meningsverschil. Dat daarbij de gemoederen soms kunnen oplopen is menselijk. Appelland heeft het met zijn collega direct uitgepraat. Het is onredelijk om hem wel te straffen en de betreffende collega niet. Appelland stelt dat hem niet kwalijk genomen kan worden dat hij zijn leidinggevende niet te woord wilde staan, omdat hij op dat moment nog te zeer ontdaan was van het meningsverschil.

3.2. Verweerster heeft erop gewezen dat het voorval op 1 september 2010 plaatsvond in de loge, van waaruit voor iedereen, die in de aula aanwezig is, alles zichtbaar en hoorbaar is. De woordenwisseling is ook door een directielid gezien en gehoord. De houding, toon en woordkeus van appelland was oncollegiaal en in strijd met de voorbeeldfunctie, die ook een conciërge naar de leerlingen toe heeft. Ook in zijn reactie naar zijn leidinggevende was de toon en de woordkeuze van appelland ongepast en onacceptabel en niet verenigbaar met een goede uitoefening van de functie van conciërge. Op grond hiervan is terecht een berisping opgelegd.

4. Het oordeel van de commissie

4.1. De disciplinaire maatregel van schriftelijke berisping kan worden opgelegd aan de werknemer die zich aan plichtsverzuim schuldig maakt. Onder plichtsverzuim wordt blijkens artikel 4.a.7, tweede lid van de toepasselijke CAO-VO (onder meer) verstaan het doen of nalaten van datgene dat de werknemer bij een goede uitoefening van zijn functie behoort na te laten of te doen.

4.2. De commissie is van oordeel dat voldoende vaststaat dat appelland zich op 1 september 2010 naar een collega en naar zijn leidinggevende toe onheus heeft gedragen. Met name uit de schriftelijke verklaring, opgesteld door de sectordirecteur, die getuige was van het incident en aan de juistheid van wiens verklaring de commissie geen reden heeft te twijfelen, blijkt dat appelland zich verbaal en in houding en gedrag zozeer door zijn emoties heeft laten meeslepen dat dit als ongepast en oncollegiaal kan worden beschouwd. Dit geldt temeer nu dit plaatsvond op zodanige wijze dat derden, zoals een directielid, maar ook in de aula aanwezige leerlingen dit konden waarnemen.

De commissie is derhalve van oordeel dat verweerster het door appelland op 1 september 2010 getoonde gedrag terecht heeft mogen aanmerken als plichtsverzuim. Hetzelfde geldt voor de wijze waarop appelland heeft gereageerd naar zijn leidinggevende toen deze hem zei dat zij hem na schooltijd wilde spreken over hetgeen die ochtend was voorgevallen.

4.3. De vraag of de door verweerster opgelegde straf van schriftelijke berisping niet onevenredig is aan dit plichtsverzuim beantwoordt de commissie bevestigend. Verweerster heeft hierbij, bij wijze van laatste waarschuwing, gekozen voor de lichtste straf, die ingevolge de CAO-VO kan worden opgelegd. Dit kan niet als een buitenproportionele maatregel worden gezien. Verweerster mocht daarbij ook belang hechten aan de omstandigheid dat appelland reeds eerder in 2010 vanwege soortgelijk plichtsverzuim was gestraft en tot aan de zomervakantie psychologische begeleiding had gehad juist om zijn gedrag in dit opzicht te verbeteren en meer zelfbeheersing aan de dag te leggen. Juist daarom kon appelland als gewaarschuwd mens zwaar worden aangerekend dat hij direct na de schoolvakantie weer in hetzelfde gedrag is vervallen.

4.4. De omstandigheid dat verweerster geen disciplinaire straf heeft opgelegd, maar heeft volstaan met een waarschuwing aan de collega, die blijkens de verklaring van de sectordirecteur ook wel enigszins debet was aan de hoogopgelopen woordenwisseling, levert naar het oordeel van de commissie geen strijd op met het gelijkheidsbeginsel. Uit niets blijkt dat deze collega eenzelfde of soortgelijke voorgeschiedenis met betrekking tot een gedragsprobleem had als appelland. Ook speelt bij het bestrafte plichtsverzuim van appelland, anders dan bij de collega, nog een rol zijn onheuse houding naar zijn leidinggevende. Van gelijke gevallen, die gelijk zouden moeten worden behandeld, is derhalve geen sprake

Het voorgaande heeft de commissie gebracht tot de volgende beslissing.

5. De beslissing

De commissie voornoemd:

verklaart het beroep ongegrond.

Deze beslissing is gegeven in Eindhoven op 21 januari 2011 door mr. H.P.H. van Griensven, voorzitter, mr. A.A.M. Mollee en drs. T.E. Sikkema, leden, in tegenwoordigheid van G.H. Gerritsen, secretaris.