

Beroep tegen disciplinaire maatregel in de vorm van schriftelijke berisping

I. Ontstaan en loop van het geding

Appellant is in dienstbetrekking bij verweerder als docent binnen de Unit Horeca en Toerisme voor het vakgebied economie.

Bij schrijven van 21 september 2001 deelt de voorzitter van het college van bestuur van verweerder appellant mede, dat het college van bestuur voornemens is disciplinaire maatregelen te nemen in de vorm van een schriftelijke berisping vanwege plichtsverzuim als in dit schrijven nader aangegeven.

Op 26 oktober 2001 heeft de gemachtigde van appellant hiertegen een verweerschrift ingediend.

Bij schrijven van 26 oktober 2001 doet de gemachtigde van appellant opgave van een drietal met name genoemde getuigen.

Op 26 oktober 2001 heeft het verweer gesprek plaatsgevonden, waarvan een proces-verbaal is opgemaakt.

Vervolgens zijn eind november 2001 door verweerder de drie opgegeven getuigen gehoord.

Bij schrijven van 18 december 2001 deelt het college van bestuur van verweerder aan appellant het volgende mede:

“Bij brief van 21 september 2001 heb ik u mijn voornemen kenbaar gemaakt een disciplinaire maatregel te nemen. Nadat u bij brief van 4 oktober 2001 de wens heeft geuit mondeling hiertegen verweer te voeren, hebben wij op 26 oktober 2001 uw verweer gehoord. Van deze bijeenkomst is een proces-verbaal gemaakt waar uw verweerschrift deel van uit maakt.

Onderdeel van uw verweer was dat een drietal collega's zich bereid hebben verklaard om in dezen een verklaring af te leggen. Met elk van deze collega's is vervolgens een gesprek gevoerd waarvan eveneens een proces-verbaal is gemaakt dat door elke docent is ondertekend.

Tevens heeft het drietal collega's met u en met de heer gesproken over de gerezen situatie en de mogelijke oplossingen daarvan. Ook is er binnen het managementteam van de Unit Horeca & Toerisme de stand van zaken alsmede de weg naar een mogelijke oplossing besproken.

Uit de diverse rapportages leid ik af, dat u:

- op maandag 27 augustus jongstleden in de personeelskamer van de locatievan het College aan de heer, opleidingscoördinator Toerisme, te kennen heeft gegeven dat de heer, docent van het College, het niet zou moeten proberen om bij de Unit Horeca & Toerisme lessen te gaan verzorgen.*
- voldoende op de hoogte was van het functioneren van de heer omdat uw dochter in het verleden les had gehad van de heer*
- op maandagavond 27 augustus telefonisch contact heeft opgenomen met de heer, opleidingscoördinator van de Unit Horeca & Toerisme waarin u de heer heeft medegedeeld dat u niet met de heer wenst samen te werken vanwege het feit dat hij u in het verleden zwart gemaakt zou hebben.*
- van de heer als antwoord heeft gehad dat hem dit onbekend was, dat hij verwachtte dat op grond van zakelijke afspraken samenwerking mogelijk zou moeten zijn en dat hij u duidelijk te kennen heeft gegeven dat het management gaat over de inzet van personeel en hij derhalve niets met uw boodschap kon.*
- ondanks de gesprekken met de heer en de heer, u de heer te kennen heeft gegeven, tijdens een telefonisch onderhoud, dat u niet met hem wenste samen te werken en u geen enkele behoefte had aan een open gesprek.*

Op grond van bovenstaande stel ik vast dat u in de richting van de heer heeft opgetreden zoals bedoeld in de Arbeidsomstandighedenwet 1998 zoals bedoeld in art. 1 lid 3, sub f en dat u zelfs na het gesprek met de heer zich heeft geuit tegen de heer op een wijze die door hem als kwetsend, denigrerend en intimiderend is ervaren en u daarmee voor u geldende voorschrift heeft overtreden, een voor u geldende verplichting niet bent nagekomen en u niet datgene heeft gedaan of heeft nagelaten wat u bij een goede uitoefening van uw functie behoort na te laten of te doen.

Vanwege dit plichtsverzuim heeft het College van Bestuur besloten tegen u een disciplinaire maatregel te nemen en u schriftelijk te berispen.

Tegen dit besluit heeft appellant beroep ingesteld door indiening van een beroepschrift met bijlage, ingekomen op 15 januari 2002.

Bij aanvullend beroepschrift van 8 februari 2002 met bijlagen wordt het beroep nader toegelicht en de gronden daarvan aangevoerd.

Verweerder heeft een verweerschrift met bijlagen, gedateerd 28 februari 2002, ingediend.

De mondelinge behandeling heeft plaatsgevonden te Eindhoven op 28 maart 2002.

Ter zitting zijn verschenen appellant in persoon, bijgestaan door zijn gemachtigde, en verweerder in de persoon van de heer, unitdirecteur van de unit Horeca en Toerisme, bijgestaan door de juridisch medewerker.

Partijen hebben haar respectieve standpunten nader toegelicht, de gemachtigde van appellant aan de hand van pleitaantekeningen, en vragen van de Commissie beantwoord.

De inhoud van voormelde bescheiden geldt als hier herhaald en ingelast.

II. Inhoud van het beroep

De kern van de zaak bestaat eruit, dat appellant zich in de richting van de heer zou hebben opgetreden, zoals bedoeld in artikel 1 lid 3 sub f van de Arbeidsomstandighedenwet 1998.

Appellant zou derhalve de heer psychisch of fysiek lastig hebben gevallen dan wel hebben bedreigd of aangevallen. Daarvan is echter absoluut géén sprake geweest!

Appellant heeft één telefoongesprek gevoerd met de heer, namelijk op 28 augustus 2001. Het was nota bene de heer zelf die op die dag, omstreeks 10.25 uur, contact opnam met appellant die zich op dat moment in de docentenkamer bevond.

Tijdens dat gesprek, dat hooguit een halve minuut heeft geduurd, heeft appellant aan de heer medegedeeld dat hij -op grond van het gebeurde in het verleden- het bezwaarlijk vond om met hem te moeten gaan samenwerken. Verder heeft appellant gezegd dat hij de sollicitatie niet begreep omdat hij begrepen had dat de heer ziek was, maar dat hij (appellant) daar verder niets mee te maken had (een soort van verontschuldiging dus!). Daarna heeft appellant het gesprek beëindigd.

Er is derhalve géén sprake geweest van een kwetsende, denigrerende en/of intimiderende uitlating aan de zijde van appellant jegens de heer, laat staan dat sprake zou zijn geweest van agressie en/of geweld in de richting van de heer

Van dit bewuste telefoongesprek zijn een drietal collega' s van appellant getuige geweest. Deze personen zijn in het kader van de "bezwaarprocedure "gehoord" door/namens het College van Bestuur van verweerder.

Bij de processtukken bevinden zich de processen-verbaal die zijn opgemaakt naar aanleiding van deze "verhoren".

Daaruit blijkt dat de 3 collega's onafhankelijk van elkaar verklaren c.q. beamen, dat appellant geen kwetsende, denigrerende en/of intimiderende uitlatingen aan het adres van de heer heeft gedaan.

- Getuige heeft verklaard: "de heer heeft gezegd dat hij niet met de heer wilde samenwerken".
- Getuige heeft verklaard: "ik hoorde de heer zeggen: "Nee, dat hoeft niet, want ik wil met jou niet samenwerken. Daag".
- Getuige heeft verklaard: "de heer heeft gezegd "ik werk niet met jou samen".

Behoudens het hiervoor genoemde telefoongesprek van 28 augustus 2001, is er geen contact geweest tussen appellant en de heer

Het vermeende verwijtbare gedrag van appellant kan derhalve enkel gestoeld worden op dat ene telefoongesprek.

Appellant bestrijdt nadrukkelijk dat hij op maandag 27 augustus 2001 in de personeelskamer van de locatie aan de heer, opleidingscoördinator Toerisme, te kennen zou hebben gegeven dat de heer het niet zou moeten proberen om bij de Unit Horeca & Toerisme lessen te gaan verzorgen. Een dergelijke uitlating heeft appellant niet gedaan!

De enige uitlating die appellant aan de heer heeft gedaan, betreft de uitlating dat hij het bezwaarlijk vond om met de heer te moeten gaan samenwerken.

Op soortgelijke wijze heeft appellant zich uitgelaten richting de heer tijdens het telefoongesprek op maandagavond 27 augustus 2001. Ook toen heeft appellant gezegd dat hij het bezwaarlijk vond om met de heer te moeten gaan samenwerken. Dit in verband met het feit dat dezelfde heer in het verleden nogal negatieve uitlatingen jegens appellant had gedaan in een sollicitatieprocedure voor de functie van vakgroepleider aan de voormalige MTRO.

Voor de beoordeling van deze zaak zijn de uitlatingen van appellant jegens de herenen overigens volstrekt irrelevant.

Appellant verwijt het College van Bestuur zich onzorgvuldig jegens hem te hebben opgesteld. Uit de stukken blijkt dat de zaak is gaan rollen nadat de heer heeft gesproken met de heer

De heer heeft het verhaal van de heer zonder meer geloofd getuige zijn opmerking "ik vind dat het gedrag van niet kan" in zijn e-mail van 29 augustus 2001 aan de heer

De heer had derhalve al een oordeel geveld zonder dat hij ook maar één keer met appellant had gesproken.

Uit hoofde van zorgvuldigheid had het op de weg gelegen dat men eerst appelland in de gelegenheid zou hebben gesteld zijn verhaal te doen, om vervolgens pas daarna een besluit te nemen.

In casu is echter de omgekeerde weg gevolgd. Pas op 20 september 2001 (ruim 3 weken later) heeft een gesprek plaatsgevonden tussen de heer en appelland. Tijdens dat gesprek kreeg appelland niet eens fatsoenlijk de gelegenheid zijn verhaal te doen. Het deed er in feite toch al niet meer toe en het besluit stond eigenlijk al vast, namelijk dat appelland bij het Bestuur zou worden voorgedragen voor een berisping.

Er is derhalve geen enkele geldige reden te noemen op grond waarvan het College van Bestuur had mogen overgaan tot het nemen van een disciplinaire maatregel jegens appelland.

Het beroep dient derhalve gegrond te worden verklaard en de opgelegde maatregel dient ongedaan te worden gemaakt. Naar analogie van het bepaalde in artikel H-40 CAO Bve, dient het College van Bestuur c.q. de werkgever zorg te dragen voor een passende rehabilitatie van appelland, immers door deze hele affaire is de goede naam van appelland (fors) beschadigd geraakt.

III. Het verweer

Binnen de Unit Horeca en Toerisme ontstaat op enig moment een (al dan niet tijdelijke) vacature voor het vakgebied Economie.

Tegelijkertijd is een op dat moment arbeidsongeschikte werknemer van een andere Unit geschikt bevonden aan een reïntegratie proces te beginnen.

De Dienst Personeelszaken en Personeelsbeleid spreekt met de Unit Horeca en Toerisme af, dat de reïntegratie kan starten met de vervanging voor het vakgebied Economie.

Appelland treedt over het overplaatsen van deze te reïntegreren werknemer in gesprek met de leidinggevende door hem te zeggen dat hij de samenwerking met deze te reïntegreren werknemer niet ziet zitten. Hij geeft de voorkeur aan een van extern aan te trekken docent.

De leidinggevende heeft daarop de heer te verstaan gegeven dat deze samenwerking moet en dat deze via zakelijke afspraken goed te regelen is.

Desondanks geeft appelland daags erna ook de te reïntegreren werknemer te verstaan dat hij met hem de samenwerking niet ziet zitten. Appelland zou daarbij gezegd hebben dat hij een en ander ook met managementleden en collega's had besproken.

De door de te reïntegreren werknemer ten overstaan van het Hoofd Personeelszaken en Personeelsbeleid afgelegde verklaring is door hem later herhaald ten overstaan van de Unitdirecteur van de Unit Horeca en Toerisme. Hierbij heeft hij aangegeven dat appelland niet met hem wenste samen te werken en dat hij al contact had gehad met collega's en managementleden. Omdat appelland door zijn leidinggevende was geïnformeerd over het feit dat de samenwerking met de te reïntegreren werknemer moet en een en ander goed vorm te geven zou zijn, heeft hij een voor hem geldend voorschrift overtreden een voor hem geldende verplichting niet nagekomen en in feite nagelaten wat een werknemer bij een goede uitoefening van zijn functie behoort te doen.

Deze beschrijving komt overeen met het gestelde in art. H-42 CAO-BVE.

Daarenboven is de werkgever gehouden een beleid te voeren met betrekking tot het ziekteverzuim van werknemers waar in ieder geval onderdeel van uitmaakt het voorkomen of beperken van ziekte van werknemers en het begeleiden van werknemers die door ziekte niet in staat zijn hun werk te verrichten.

Door te handelen zoals hij gehandeld heeft, dwingt appelland de werkgever om tegen hem op te treden vanwege het gestelde in de Arbeidsomstandighedenwet 1998 art. 1 lid 3 onder 1 in samenhang met de artikelen 3 en 4.

De kern van de zaak is, dat werkgever door appelland wordt gehinderd in het voeren van een "arbo beleid" zoals hierboven bedoeld.

Het gestelde in het beroepschrift, dat "nota bene de heer zelf" was die contact opnam, was een afspraak tussen de heer en de leidinggevende; er moesten immers werkafspraken worden gemaakt.

Juist dat appelland tegen de te reïntegreren collega zegt dat hij het bezwaarlijk vond met hem te moeten samenwerken is in de context van het verhaal waar het om gaat. Het past niet dat de heer Hoop dit zegt, zeker niet nadat zijn leidinggevende heeft aangegeven dat samenwerking moet omdat het een ander belang dient.

Appelland heeft omdat hij een collega in het vak economie is, waarmee de te reïntegreren collega afspraken moet maken van zijn leidinggevende er juist wel mee te maken.

Het gebeurde is voor de werkgever voldoende om te beslissen voor een disciplinaire maatregel.

De verklaringen van de drie collega's hebben enkel betrekking op het telefoongesprek in de personeelskamer. Over de rest van de kwestie kunnen zij geen mededeling doen en distantiëren zij zich daar ook van. Van het feitencomplex wordt daarom slechts een fractie gebruikt.

Het verwijtbare gedrag van de heer is gebaseerd op uitspraken naar diverse mensen over het plan van de werkgever om de te reïntegreren collega binnen de Unit Horeca en Toerisme te laten werken. Het betreft een tweetal opleidingscoördinatoren en de unitdirecteur.

Deze uitspraken acht de werkgever niet -zoals gesteld in het beroepschrift- "volstrekt irrelevant". Zij dienen juist meegewogen te worden in een besluitvorming omtrent een maatregel waaruit blijkt dat de werkgever dit gedrag niet kan en mag tolereren.

De door appelland gevorderde rehabilitatie is op grond van de CAO-BVE enkel mogelijk in geval van een ten onrechte gegeven schorsing. Dit ligt ook in de rede omdat in dat geval eenieder hiervan kennis kan nemen.

Bij een berisping is een en ander minder waarneembaar en zou rehabilitatie juist bekendmakend werken. Werkgever wenst derhalve een mogelijk ten onrechte gegeven berisping in het belang van partijen niet te rehabiliteren.

IV. Het oordeel van de Commissie

In het schrijven van 18 december 2000, waarin aan appelland de berisping is gegeven, wordt melding gemaakt van artikel 1 lid 3, sub f, van de Arbeidsomstandighedenwet 1998. Dit artikel luidt als volgt: *agressie en geweld: voorvallen waarbij een werknemer psychisch of fysiek wordt lastig gevallen, bedreigd of aangevallen onder omstandigheden die rechtstreeks verband houden met het verrichten van arbeid.*

De Commissie is van oordeel dat dit wetsartikel op het aan appelland verweten gedrag niet van toepassing is, nu dit artikel spreekt van voorvallen van psychisch of fysiek geweld, waaronder de verweten gedraging bezwaarlijk kan worden begrepen.

Zonder het artikel te noemen haalt verweerder in het berispingsschrijven ook aan artikel H-42 CAO-BVE, luidende:

onder plichtsverzuim wordt verstaan het overtreden van de voor de werknemer geldende voorschriften, het niet nakomen van voor hem geldende verplichtingen, alsmede het doen of nalaten van datgene dat de werknemer bij een goede uitoefening van zijn functie behoort na te laten of te doen.

De Commissie zal aan deze bepaling het aan appelland verweten gedrag toetsen.

Zoals uit de hiervoor weergegeven standpunten over en weer blijkt zijn partijen het er – kort weergegeven – over eens, dat er in het vakgebied economie van de Unit Horeca en Toerisme een vacature was; dat appelland in dit vakgebied aldaar werkzaam was; dat appelland deelnam aan de sollicitatiegesprekken; dat deze gesprekken geen voortgang meer vonden; dat appelland vernam dat een te reïntegreren collega uit een andere unit naar voren werd gebracht.

Appelland wenste op grond van ervaringen uit het verleden niet met deze collega samen te werken. Dit heeft appelland aan de heer, opleidingscoördinator Toerisme te kennen gegeven. In de avond van 27 augustus 2001 heeft appelland telefonisch contact gehad met de heer, opleidingscoördinator van de Unit Horeca en Toerisme. Aan deze heeft appelland ook meegedeeld dat hij niet met deze collega wilde samenwerken. De heer heeft daarop gereageerd dat het mogelijk moet zijn afspraken omtrent samenwerking te maken en dat het management over de inzet van personeel gaat.

Het verweten gedrag spitst zich toe op het op 28 augustus 2001 gevoerde telefoongesprek. De Commissie zal de daartoe betrekkelijke feitelijkheden bezien.

Appellands collega belde op 28 augustus 2001 appelland op, die zich op dat moment in de docentenkamer bevond. Ter zitting heeft appelland erkend dat zijn collega hem opbelde om afspraken te maken over inzet en taak. De reactie van appelland daarop was zijn mededeling dat hij niet met hem wilde samenwerken en dat hij zijn sollicitatie, nu hij ziek was, ook niet begreep. Zijn collega heeft daarop het gesprek beëindigd.

De drie door verweerder gehoorde getuigen kunnen uit de aard der zaak enkel verklaren omtrent hetgeen appelland heeft gezegd. Zij kunnen niets verklaren over de feiten waarom zijn collega opbelde en wat deze collega in het telefoongesprek heeft gezegd. Toch verklaren deze getuigen niet direct ten gunste van appelland, hetgeen appelland wel betoogd. De Commissie zal deze verklaringen dan ook hier wat uitgebreider citeren.

..... verklaart: appelland heeft gezegd dat hij niet met zijn collega wilde samenwerken. Appelland zei dat op een toon harder dan het normale gesprek.

..... verklaart: hij hoorde appellant zeggen “nee dat hoeft niet, want met jou wil ik niet samenwerken. Daag”. Waarna appellant de hoorn op de haak legde. Omdat het telefoongesprek redelijk kortaf was verlopen en het antwoord nogal raar was hebben wij appellant gevraagd wie dat was.

..... verklaart: appellant heeft gezegd: Ik werk met jou niet samen” Na het telefoongesprek weer teruggekeerd aan de tafel zei appellant dat de heer zou komen werken en dat appellant hem gezegd had dat hij echt niet met hem wilde samenwerken.

Dit telefoongesprek op 28 augustus 2001 kan niet los gezien worden van de context waarin dit is gevoerd. In het bijzonder dient hierbij betrokken worden het in de avond daaraan voorafgaand gevoerd telefoongesprek met de heer, die appellant duidelijk te verstaan heeft gegeven dat er werk afspraken gemaakt moesten worden en dat het management gaat over de inzet van het personeel.

Naar het oordeel van de Commissie heeft appellant vrij bot gereageerd op het telefoongesprek, wat toch bedoeld was om werkafspraken te maken op welke verplichting hij uitdrukkelijk was geweest. Desgevraagd heeft appellant ter zitting erkend dat in het subjectief beleven van de heer dit voor hem zou kunnen overkomen als kwetsend, denigrerend en intimiderend. Hij heeft hieraan toegevoegd dat dit niet zijn bedoeling was en dat hij dit niet als zodanig heeft ervaren.

De Commissie is van oordeel dat appellant bepaald niet heeft gereageerd als van hem als goede werknemer verwacht mocht worden. Hij heeft het handelen van zijn leidinggevende genegeerd; ondanks uitdrukkelijke waarschuwing niet willen samenwerken en gekwetst.

De Commissie is van oordeel dat verweerder naar redelijkheid dit handelen van appellant heeft mogen opvatten als een plichtsverzuim als in artikel H-42 CAO-BVE bedoeld.

Verweerder heeft gemeend dit plichtsverzuim te moeten sanctioneren door het op leggen van een disciplinaire straf in de vorm van een berisping. Deze strafoplegging kan de Commissie niet marginaal toetsen in die zin dat een ernstige waarschuwing wellicht meer op zijn plaats was geweest. Appellant voert hieromtrent ook niets aan.

Het beroep dient derhalve ongegrond te worden bevonden.

V. Beslissing

De Commissie van Beroep voor het Confessioneel Middelbaar Beroepsonderwijs,

rechtdoende:

verklaart het beroep ongegrond.

Deze beslissing is genomen te Eindhoven op 28 maart 2002 door mr. A.F.M. Schrickx, voorzitter, C.B.M. Evers en mr. A.A.S.M. Aerden, leden, in tegenwoordigheid van G.H. Gerritsen, secretaris.