

Berisping

1. Het ontstaan en loop van het geding

Bij beroepschrift met bijlagen van 3 november 2008, ingekomen bij de commissie op 5 november 2008, is namens appelland beroep ingesteld tegen een besluit van verweerster van 24 september 2008, waarbij aan appelland op grond van artikel H-43 van de CAO BVE de maatregel van schriftelijke berisping is opgelegd.

Verweerster heeft op 21 november 2008 een verweerschrift met bijlagen ingediend.

De behandeling van het beroep heeft plaatsgevonden ter zitting van de commissie op 9 december 2008. Verschenen is appelland, bijgestaan door zijn gemachtigde mr., verbonden aan de UnieNFTO te Verweerster heeft zich laten vertegenwoordigen door, voorzitter van het College van Bestuur van verweerster en mr., juridisch stafmedewerkster bij verweerster..

2. Feiten

2.1. Appelland is vanaf 1987 als leraar in dienst van het Regionaal Opleidingen Centrum ROC, dan wel haar rechtsvoorgangsters. Appelland is sinds ongeveer zeven jaar ook lid van de Medezeggenschapsraad (MR) en is daarvan thans ook secretaris.

Nadat met hem op 3 juli 2008 een gesprek was gevoerd, is aan appelland bij brief van dezelfde datum het voornemen medegedeeld hem wegens plichtsverzuim de disciplinaire maatregel van berisping op te leggen. Dit plichtsverzuim is in deze brief in een viertal onderdelen omschreven. Nadat appelland tegen dit voornemen mondeling en schriftelijk verweer had gevoerd, heeft verweerster hem bij besluit van 24 september 2008 de maatregel van schriftelijke berisping opgelegd.

2.2. Aan de opgelegde berisping is (samengevat) het volgende plichtsverzuim ten grondslag gelegd.

a. Appelland staat met grote regelmaat medewerkers bij als adviseur bij persoonlijke problemen of conflicten binnen de organisatie. Juist vanwege zijn rol als MR-lid dient appelland zich ervan bewust te zijn dat hij niet in een persoonlijke kwestie bijstand kan verlenen. Verweerster meent dat appelland hiermee gemixte signalen binnen de organisatie afgeeft en zijn taak als MR-lid niet integer en transparant uitvoert.

b. Appelland heeft in een kwestie omtrent het afschaffen van de pauzeregeling en de instituutgebonden weektaak van 40 uur, welke nog tussen werkgever en MR in overleg was, op persoonlijke titel bezwaar aangetekend bij de interne geschillencommissie. Verweerster stelt dat appelland hierdoor het in hem gestelde vertrouwen als MR-lid schaadt en onethisch handelt, doordat hij in dezelfde kwestie meerdere belangen dient en behartigt.

c. Appelland heeft aan een collega verzocht om een gratis docentexemplaar van een studieboek ten behoeve van zijn zoon.

d. Appelland heeft zich door collega's laten betalen om hen bij te staan in hun aangelegenheden met hun werkgever. Daarnaast heeft appelland tegen de afspraken in zich in deze kwestie op persoonlijke titel als algemene belangenbehartiger opgeworpen

2.3. Appelland heeft in beroep, onder verwijzing naar het door hem gevoerde verweer, aangevoerd dat er bij zijn optreden geen sprake is geweest van onoorbare dubbele petten of van onethisch of niet integer handelen. Hij maakt gebruik van voor iedereen toegankelijke bronnen en hij haalt hierbij geen voordeel uit kennis die hij als MR-lid heeft verkregen. Hij doet voorts alles in volledige openheid en van zijn persoonlijke activiteiten zijn alle MR-leden volledig op de hoogte. Dat hij geld van zijn collega's heeft ontvangen is geen geheim, maar algemeen bekend. Appelland benadrukt dat hij nooit geschenken vraagt voor het bijstaan van collega's. Tenslotte heeft appelland erkend dat hij in de kwestie van de presentexemplaren van een leerboek niet zuiver heeft gehandeld. Hij acht dit echter niet zwaar genoeg voor een berisping.

2.4. Verweerster heeft betoogd dat het beroep niet ontvankelijk moet worden verklaard, omdat in het beroepschrift niet de gronden van het beroep zijn opgenomen en voorts heeft zij de stellingen van appelland weersproken. Voor zover nodig wordt hierop hierna door de commissie ingegaan.

3. Motivering

3.1. De commissie acht het beroep ontvankelijk, nu uit het beroepschrift en de daarbij overgelegde stukken voldoende blijkt op welke gronden door appellant beroep tegen de hem opgelegde berisping wordt ingesteld.

3.2. Onder plichtsverzuim wordt in artikel H-44 van de CAO BVE 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.

3.3. De commissie zal de aan de disciplinaire straf van berisping ten grondslag gelegde gedragingen, die door verweerster als plichtsverzuim zijn aangemerkt, afzonderlijk bespreken.

3.3.a. Het verwijt dat door verweerster op dit punt gemaakt wordt heeft een algemeen karakter. Verweerster acht het op zichzelf in principe onjuist, onethisch en niet integer dat appellant, hoewel ook lid van de MR zijnde, op persoonlijke titel andere medewerkers bijstaat in rechtspositionele aangelegenheden.

De commissie is van oordeel dat deze activiteit niet iets is dat appellant bij een goede uitoefening van zijn functie bij voorbaat behoort na te laten; dit neemt niet weg dat appellant hierbij prudent te werk dient te gaan en in alle geval dient te vermijden dat er sprake is van belangenverstrengeling of de schijn daarvan. Verweerster heeft niet aangegeven dat zulks in een concrete situatie het geval is geweest en heeft ook bevestigd dat appellant inderdaad altijd duidelijk aan zijn gesprekspartners aangeeft dat hij hierbij slechts op persoonlijke titel handelt. Nu door verweerster aan appellant in verband met zijn optreden ten behoeve van collega's geen concrete, als foutief te bestempelen gedragingen zijn voorgehouden en deze ook niet in beroep naar voren zijn gebracht, acht de commissie hier geen plichtsverzuim in de zin van artikel H-44 van de CAO BVE aanwezig.

3.3.b. De commissie stelt voorop dat het iedere werknemer ten volle vrijstaat zich, wanneer hij dat wenst, te richten tot de geschillencommissie, bedoeld in artikel B-8 van de CAO BVE. Dit is een onderdeel van de rechtsbescherming, waarop iedere werknemer aanspraak kan maken en waaraan in beginsel niet kan worden getornd. Dit is niet anders voor een werknemer, die lid is van de MR. Ook hier geldt echter dat het onder omstandigheden van een lid (secretaris) van de MR van weinig tact en prudentie kan getuigen om van dat recht gebruik te maken. De commissie meent dat dit zeker het geval zou kunnen zijn in een kwestie, waarin de MR nog steeds betrokken is en er zelfs een geschil bestaat of kan ontstaan, dat kan leiden tot een beroep bij de geschillencommissie WMO (artikel K-7 CAO BVE). Van een MR-lid mag in een dergelijke situatie een zekere gepaste terughoudendheid worden verlangd. De commissie kan zich niet aan de indruk onttrekken dat appellant zich er onvoldoende van bewust is dat zijn positie als lid/secretaris van de MR in dit opzicht ook beperkingen voor zijn optreden in de organisatie kan meebrengen en dat het verstandig kan zijn daarbij ook rekening te houden met de opvattingen van de werkgever hieromtrent, ook indien hij het daar niet ten volle mee eens is.

Gelet op hetgeen aan de commissie bekend is geworden omtrent de onderhavige kwestie van de pauzeregeling en de instituutgebonden weektaak, waarop het aan appellant gemaakte verwijt berust, is de commissie niet tot het oordeel kunnen komen dat appellant de in dit opzicht redelijkerwijs door hem in acht te nemen grenzen in deze kwestie zodanig heeft overschreden dat een reactie daarop in de vorm van een disciplinaire berisping gerechtvaardigd is. Daarbij is door de commissie in aanmerking genomen, dat, zoals ter zitting is vastgesteld, door verweerster voorheen nooit het initiatief is genomen om met appellant tot een indringend gesprek te komen over diens positie als MR-lid in dergelijke kwesties en de houding, die volgens de inzichten van verweerster, daarbij van een MR-lid mag worden verwacht. De commissie is er wel van overtuigd dat het gebeurde als zodanig aanleiding gaf tot een dergelijk gesprek met appellant.

3.3.c. Appellant heeft aanstonds in zijn verweer aangegeven dat hij zijn verzoek aan een collega om een presentexemplaar van een studieboek achteraf onjuist acht en betreurt. Hoewel hiermee toegegeven is dat er sprake is van enige vorm van plichtsverzuim, acht de commissie dit, mede gelet op die erkenning door appellant en nu voor het overige door de commissie geen plichtsverzuim is vastgesteld, onvoldoende zwaarwegend voor het opleggen van een disciplinaire maatregel.

3.3.d. Voor de commissie staat vast dat appellant als beloning voor zijn inzet in de kwestie van de abc-uren, als gevolg waarvan een groot aantal personen (sneller) een nabetaling van de werkgever heeft ontvangen, van een aantal collega's een geldelijke beloning heeft aangenomen. Er bestaat geen regeling of bepaling, waarmee het aannemen van deze beloning in strijd is. De commissie heeft voorts overwogen dat het initiatief hiertoe niet van appellant is uitgegaan, en dat slechts enkele van de collega's gehoor hebben gegeven aan de oproep van één hunner om appellant uit waardering een attentie te geven, waarbij eerst gedacht werd aan een cadeaubon, maar later gekozen is voor een geldbedrag, dat ook de omvang van een attentie niet echt overstijgt en zeker niet gerelateerd is aan de door appellant verrichte inspanning of tijdsbesteding. Ook heeft appellant onweersproken gesteld dat hij voor hetgeen hij voor andere medewerkers in rechtpositionele zaken doet nimmer vooraf of achteraf een beloning vraagt. De commissie acht al met al het aannemen van deze gelden geen plichtsverzuim.

In het kader van deze beloningskwestie is aan appellant ook verweten dat hij in strijd met gemaakte afspraken zou hebben gehandeld. Verweerster heeft hieromtrent gesteld dat het initiatief voor het indienen van claims bij de individuele medewerker zou liggen en dat appellant zich niettemin als algemene belangenbehartiger heeft opgeworpen. Echter is niet gebleken dat dat het geval is geweest; uit een overgelegd mailbericht blijkt dat appellant aan een collega laat weten dat hij vindt dat collega's zelf naar hun coördinerend leraar moeten stappen om hem te vragen een en ander uit te zoeken. In de omstandigheid dat appellant de voor hem geldende berekening ter informatie aan anderen kenbaar heeft gemaakt ziet de commissie geen schending van de hiervoor bedoelde afspraken.

3.4. De commissie merkt tenslotte op dat, nu er geen sprake is van plichtsverzuim en het beroep gegrond zal worden verklaard, zij niet toekomt aan een bespreking van hetgeen partijen hebben gesteld omtrent het al dan niet rechtmatig zijn van het door verweerster gebruik maken van gegevens, die afkomstig zijn uit een zonder toestemming van de betrokkene geopende mailbox van een collega van appellant..

3.5. De commissie is op vorenstaande gronden tot de slotsom gekomen dat verweerster ten onrechte de maatregel van schriftelijke berisping aan appellant heeft opgelegd en zij zal derhalve het beroep gegrond verklaren.

4. Beslissing

De Commissie van Beroep:

verklaart het beroep gegrond.

Deze beslissing is gegeven te Eindhoven op 9 december 2008 door mr. A.A.M. Mollee, voorzitter, mr.dr. B.J. van der Net, mr. H.P.H. van Griensven, mr. H. Pieffers en G. Deijs, leden, in tegenwoordigheid van G.H. Gerritsen, secretaris.