

Schorsing

1. Het ontstaan en loop van het geding

Bij beroepschrift met bijlagen van 21 augustus 2009 is door appellant beroep ingesteld tegen een besluit van verweerster van 14 juli 2009, waarbij aan appellant op grond van artikel H-43 van de CAO BVE de disciplinaire maatregel van schriftelijke berisping is opgelegd.

Verweerster heeft op 4 september 2009 een verweerschrift ingediend.

De behandeling van het beroep heeft plaatsgevonden ter zitting van de commissie te Eindhoven op 22 oktober 2009. Verschenen is appellant, bijgestaan door mr., advocaat te Verweerster heeft zich laten vertegenwoordigen door haar gemachtigde mr. drs., verbonden aan te,, lid van het college van bestuur van verweerster en, hoofd P&O.

2. De feiten

2.1. Appellant is vanaf 1991 in dienst van het onder bestuur van verweerster staande Regionaal Opleidingen Centrum, dan wel haar rechtsvoorganger(s). Appellant is werkzaam als teamleider van het team Zorg en Ondersteuning bij het ROC

2.2. Op 20 maart 2009 heeft een collega van appellant, mw., bij de klachtencommissie Ongewenst Gedrag van het ROC een klacht ingediend op het gebied van ongewenst intimiderend gedrag. De klachtencommissie heeft op 20 mei 2009 rapport uitgebracht. De klacht wordt door de commissie gegrond verklaard en aan verweerster wordt geadviseerd aan appellant een disciplinaire maatregel op te leggen.

2.3. Bij brief van 17 juni 2009 heeft verweerster onder verwijzing naar het rapport van de klachtencommissie aan appellant het voornemen medegedeeld hem de disciplinaire maatregel van schriftelijke berisping op te leggen. Nadat appellant zich tegen dit voornemen schriftelijk had verweerd, heeft verweerster bij besluit van 14 juli 2009 aan appellant de disciplinaire straf van schriftelijke berisping opgelegd als bedoeld in artikel H-43 onder a. van de CAO BVE.

2.4. Appellant heeft zich in beroep in het bijzonder gekeerd tegen de conclusies van het rapport van de klachtencommissie, waarbij appellant tevens heeft aangegeven dat de procedure bij de klachtencommissie op een aantal onderdelen onzorgvuldig is geweest. Zo heeft hij geen gelegenheid gehad om kennis te nemen van hetgeen de door de commissie gehoorde personen hebben verklaard en om daarop te reageren. Verweerster heeft in haar verweerschrift gesteld dat het feit dat appellant en mw. een meer dan collegiale relatie zijn aangegaan op zich niet voldoende is om plichtsverzuim aan te nemen, maar dat de grens naar plichtsverzuim wordt overschreden als ook op en vanaf de werkplek privé-zaken worden geregeld.

3. De motivering

3.1. 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. De commissie overweegt dat een besluit tot het opleggen van een disciplinaire straf wegens plichtsverzuim dient te berusten op door de werkgever aangedragen, voldoende

objectief vastgestelde concrete gedragingen van de werknemer, die als plichtsverzuim kunnen worden aangemerkt, en dat het plichtsverzuim op die wijze voldoende feitelijk dient te worden onderbouwd.

3.2. Hoewel in het besluit tot oplegging van de disciplinaire straf in het algemeen is verwezen naar de conclusies van het rapport van de klachtencommissie, heeft verweerder ter zitting, in aanvulling op het gestelde in het verweerschrift, aangegeven dat aan appellant in het kader van de opgelegde straf uitsluitend als plichtsverzuim wordt verweten dat hij, zoals blijkt uit het rapport van de klachtencommissie, de aan hem op zijn werkplek ter beschikking gestelde e-mailfaciliteit ook heeft gebruikt voor privédoeleinden.

Dit betekent dat bijna al hetgeen door appellant in de onderhavige procedure is aangevoerd met betrekking tot de tegen hem ingediende klacht, de werkwijze van de klachtencommissie en de inhoud van het door die commissie uitgebrachte rapport bij de beoordeling van het onderhavige beroep buiten beschouwing kan blijven.

3.3. De commissie wijst erop dat de procedure, die ingevolge artikel H-45 van de CAO BVE dient te worden gevolgd bij het opleggen van een disciplinaire maatregel, vereist dat reeds bij het mededelen van het voornemen daartoe de gronden voor het te nemen besluit dienen te worden meegedeeld. De gedragingen van de werknemer, die aan het voornemen tot het opleggen van een maatregel aanleiding hebben gegeven, dienen daarin dus duidelijk en concreet te worden omschreven, zodanig dat aan de werknemer ook duidelijk is waartegen hij zich precies dient te verweren. In het onderhavige geval voldoen zowel de brief van 17 juni 2009 als het besluit van 14 juli 2009 hieraan niet.

3.4. Met betrekking tot het aan hem verweten e-mailgebruik in de privésfeer heeft appellant gesteld dat de e-mails, waarop in het rapport van de klachtencommissie wordt gedoeld, ten hoogste een vier- of vijftal mails betreffen. Daarnaast kan het zijn dat het gaat om een mailbericht, waarmee hij gereageerd heeft op een intern aan hem verzonden mailbericht van een collega. Verweerder heeft dit niet weersproken; om hoeveel mailberichten het zou gaan is haar niet bekend en enig onderzoek naar het gebruik door appellant van de e-mailfaciliteit voor privédoeleinden is niet gedaan. Wel heeft verweerder gesteld dat er voor het ROC een protocol geldt waarin is bepaald dat het privégebruik van door de school ter beschikking gestelde mail- en internetfaciliteiten niet is toegestaan.

3.5. De commissie overweegt dat, zoals ook uit de rechtspraak in arbeidszaken op dit punt blijkt, in de huidige maatschappelijke verhoudingen door een werkgever binnen zekere grenzen moet worden aanvaard dat de werknemer in werktijd via de e-mail incidenteel een privécontact heeft, mits daarvan geen schadelijke invloed uitgaat op het werk of de werksfeer. In het geval van appellant is niet vast komen te staan dat sprake is van meer dan incidenteel, excessief privégebruik van de hem ter beschikking gestelde bedrijfsmiddelen.

Nu omtrent aard en omvang van het privé-emailverkeer van appellant geen concrete gegevens voorhanden zijn, is naar het oordeel van de commissie het aan appellant verweten plichtsverzuim onvoldoende komen vast te staan. Voor zover als gevolg van de erkenning daarvan door appellant vaststaat dat hij het van toepassing zijnde protocol heeft overtreden door een aantal keren vanaf de werkplek mailberichten met een privé karakter te verzenden, is dit zodanig beperkt geweest dat dit geen oplegging van een disciplinaire straf rechtvaardigde.

3.6. De commissie is op vorenstaande gronden tot de slotsom gekomen dat verweerster niet heeft aangetoond dat sprake is van strafwaardig plichtsverzuim en dat het beroep gegrond verklaard moet worden.

4. De beslissing

De Commissie van Beroep:

verklaart het beroep gegrond.

Deze beslissing is gegeven te Eindhoven op 22 oktober 2009 door mr. A.A.M. Mollee, voorzitter, mr. H.P.H. van Griensven, mr. H. Pieffers, mr. G.M.J. Prick en G. Deijs, leden, in tegenwoordigheid van G.H. Gerritsen, secretaris.