

Berisping

1. Ontstaan en loop van het geding

Bij beroepsschrift van 24 mei 2012, ingekomen per post op 29 mei 2012, is appellante in beroep gekomen van een beslissing van verweerster van 19 april 2012 om haar als disciplinaire maatregel een schriftelijke berisping op te leggen.

Op 21 juni 2012 heeft de gemachtigde van verweerster een verweerschrift ingediend vergezeld van 2 bijlagen.

Op 24 augustus 2012 heeft in Eindhoven ten overstaan van de commissie de mondelinge behandeling plaatsgevonden. Appellante is in persoon verschenen, bijgestaan door; verweerster is verschenen bij haar gemachtigde en, stafmedewerkster HRM.

De gemachtigde van verweerster heeft een pleitnota overgelegd.

2. De feiten

Appellante is werkzaam als leraar aan de onder het bevoegd gezag van verweerster staande basisschool te, In maart 2012 hebben een aantal leerkrachten van, waaronder niet appellante, aan een landelijke actie/stakingsdag deelgenomen en geen werkzaamheden op school verricht. Naar aanleiding van een besluit van verweerster dat deze personeelsleden over deze dag geen salaris zouden ontvangen, heeft appellante in het Dagblad van 24 maart 2012 een ingezonden stuk geplaatst waarin zij dit besluit van kritisch commentaar voorzag. Naar aanleiding van dit ingezonden stuk heeft verweerster appellante het voornemen medegedeeld haar de straf van schriftelijke berisping op te leggen, waarop appellante schriftelijk verweer heeft gevoerd bij brief van 3 april 2012. Vervolgens heeft verweerster besloten de straf van schriftelijke berisping aan appellante op te leggen.

3. De standpunten van partijen

Appellante heeft gesteld dat zij met haar ingezonden brief iets voor haar collega's, die vanwege de staking een salariskorting zouden krijgen, terug wilde doen. Daarbij was het volgens een door haar gevraagd juridisch advies niet juist dat verweerster de bezoldiging over 8,5 uur zou inhouden; dat zou slechts over 5,5 uur kunnen. Verder stelt appellante dat van feitelijke onjuistheden en insinuaties in het artikel geen sprake is en dat zij voor het taalgebruik excuses heeft gemaakt. Tenslotte wijst zij erop dat het opleggen van een straf niet in verhouding is met haar goede functioneren als leerkracht in de afgelopen 17 jaar.

Verweerster heeft aangevoerd dat de inhoud van de ingezonden brief feitelijk onjuist is, de daarin gemaakte insinuaties niet terecht zijn en er sprake is van een ongepaste woordkeuze. Daardoor heeft zij de eer en goede naam van de werkgever aangetast en de arbeidsrelatie met de werkgever beschadigd. Dit levert plichtsverzuim op. De omstandigheid dat appellante gedurende vele jaren haar verplichtingen in het kader van de arbeidsovereenkomst is nagekomen betekent niet dat geen disciplinaire maatregel kan worden opgelegd op het moment dat de werknemer zich wel aan plichtsverzuim schuldig maakt. Appellante had er voor kunnen kiezen eerst te overleggen met de schoolleiding of de werkgever in plaats van direct een ingezonden brief naar een krant te sturen, waarin het optreden van de werkgever wordt zwart gemaakt. In het ingezonden stuk wordt ten onrechte gesuggereerd dat de salariskorting is ingegeven om te bezuinigen. Het inhouden van het salaris berust op artikel 11.2 lid 6 van de CAO PO; de opdracht van verweerster aan de schoolleiding om de namen van de leerkrachten, die op de actiedag het werk hadden verzuimd, door te geven is dus volkomen rechtmatig en het is buitengewoon ongepast van appellante dit aan te duiden als "maten naaien".

4. De motivering

De disciplinaire maatregel van schriftelijke berisping kan worden opgelegd aan de werknemer die zich aan plichtsverzuim schuldig maakt. Onder plichtsverzuim wordt blijkens artikel 3.17, tweede lid van de toepasselijke CAO-PO (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.

De commissie stelt voorop dat het aan een werknemer vrij staat zijn mening over een maatregel van de werkgever als hier aan de orde te uiten, ook middels een ingezonden stuk in de krant. Dat de daarbij geuite kritiek niet eerst intern aan de orde is gesteld, maakt op zichzelf nog niet dat sprake is van plichtsverzuim. Dat is geheel afhankelijk van de omstandigheden van het geval. Na lezing van de desbetreffende ingezonden brief is de commissie van oordeel dat het te ver gaat om te stellen dat daarin sprake is van een aantasting van de eer en de goede naam van verweerster. Dit neemt niet weg dat appellante wel terecht kan worden verweten op een aantal punten haar kritiek op een minder gepaste wijze te hebben geformuleerd. Dit geldt met name voor de relatie die zij legt tussen de inhouding van de bezoldiging en de volgens haar onnodig gemaakte kosten voor de naamsverandering van de stichting en ook voor de suggestie dat het opstellen van een lijstje van de stakers door de schoolleiding zou rieken naar "maten naaien". Daardoor heeft appellante onnodig iets gedaan, wat zij als goed werknemer in de richting van haar werkgever had moeten nalaten, zodat in dit opzicht sprake was van plichtsverzuim in de zin van artikel 3.17, tweede lid, van de CAO PO.

De commissie overweegt vervolgens dat niet ieder plichtsverzuim grond kan opleveren voor het opleggen van een disciplinaire straf. De aan de ernst van het plichtsverzuim te stellen eisen nemen toe naar mate het dienstverband langer heeft geduurd en van eerder plichtsverzuim geen sprake is geweest. Vast staat dat van eerder plichtsverzuim geen sprake is geweest. Verder neemt de commissie in aanmerking dat appellante reeds in haar schriftelijke verweer op het voornemen haar een berisping op te leggen heeft aangegeven dat zij zich ervan bewust is geworden dat dergelijke uitlatingen niet gewenst zijn en dat zij zich daar in de toekomst van zal onthouden. Door appellante is ook gesteld dat zij al op 29 maart 2012 aan de Voorzitter van het College van Bestuur te kennen had gegeven spijt te hebben van het door haar gehanteerde taalgebruik. Dit is door verweerster niet weersproken. Overigens is ter zitting nog gebleken dat de ingezonden brief niet tot enigerlei publieke, voor verweerster negatieve reacties heeft geleid.

Al met al is de commissie ervan overtuigd, mede gelet op de houding van appellante, dat een stevig gesprek voldoende was geweest om de door de ingezonden brief veroorzaakte verstoring in de relatie tussen appellante en haar werkgever, die altijd goed was geweest, te herstellen.

De commissie acht op grond van de hiervoor genoemde omstandigheden de door verweerster opgelegde straf van schriftelijke berisping in dit geval niet evenredig aan het hiervoor aangeduide plichtsverzuim. Beslist is dus als volgt.

5. De beslissing

De commissie verklaart het beroep gegrond.

Deze beslissing is gegeven te Eindhoven op 24 augustus 2012 door mr. H.P.H. van Griensven, voorzitter, mr. A.A.M. Mollee, mr. J.M.J. Godrie, mr. L.A.S. Boersen en dr. H.A.P. Wolfhagen, leden, in tegenwoordigheid van G.H. Gerritsen, secretaris.