

SAMENVATTING

103609 Geschil toepassing art. H-32 en H-44 CAO-BVE

Naar het oordeel van de Commissie betreft art. H-32 een gedragsnorm en H-44 een definitie. Een geschil over de vraag of deze gedragsnorm is overschreden en of dit plichtsverzuim oplevert, betreft niet de toepassing van de CAO-BVE. Dit wordt anders, indien de werkgever op grond van zijn mening daarover bepaalde, in de CAO-BVE genoemde, maatregelen neemt. Het schriftelijk voornemen tot het opleggen van een disciplinaire maatregel is derhalve wel een toepassing van de CAO-BVE. Door de intrekking van dat voornemen geeft de werkgever te kennen af te zien van toepassing van de CAO-BVE. Een ingetrokken voornemen kan niet via de weg van art. N-6 CAO-BVE aan de Commissie worden voorgelegd.

Werkgever heeft de CAO niet onjuist toegepast

UITSPRAAK

in het geding tussen:

A, wonende te B, verzoeker, hierna te noemen A

en

het College van Bestuur van C, gevestigd te D, verweerder, hierna te noemen de werkgever
gemachtigde: mr. M.J. Keuss

1. VERLOOP VAN DE PROCEDURE

Bij verzoekschrift met bijlagen van 22-09-2007, ingekomen op 25-09-2007 en nader aangevuld bij brief van 21-11-2007, heeft A aan de Commissie een geschil voorgelegd met betrekking tot de toepassing van de artikelen H-32 en H-44 CAO-BVE.

De werkgever heeft een verweerschrift ingediend, ingekomen op 14-11-2007.

De mondelinge behandeling vond plaats op 24-01-2008.

A verscheen in persoon, vergezeld van zijn echtgenote, E.

De werkgever werd vertegenwoordigd door F, manager werkgeverszaken, daartoe bijgestaan door zijn gemachtigde.

A heeft een pleitnotitie overgelegd.

De inhoud van voornoemde stukken geldt als hier herhaald en ingelast.

2. DE FEITEN

A is sinds 01-08-1974 werkzaam als docent bij (één van de rechtsvoorgangers van) C in een vast dienstverband met een betrekkingsomvang van 0,1368 fte. A verzorgt lessen Geschiedenis en Maatschappijleer op de VAVO-afdeling van de werkgever. Op de arbeidsverhouding is van toepassing de CAO-BVE. Bij e-mailbericht van 11-01-2005 heeft A zijn sectieleider, zijn teamleider en zijn mede-sectieleiden bericht dat het Programma van Toetsing en Afsluiting (PTA) Maatschappijleer VWO 2006-2007, evenals de PTA's VMBO en HAVO, niet voldeed aan de ministeriële exameneisen. Omdat A van mening was dat zijn boodschap intern onvoldoende weerklank vond, heeft hij de Inspecteur van het Onderwijs bij brief van 08-10-2006 bericht dat het PTA Maatschappijleer VWO niet voldoet aan de wettelijke vereisten. Vervolgens heeft A de werkgever schriftelijk verzocht om de inspecteur duidelijk te maken dat het "niet gaat om een incidentele, toevallige fout, maar om structureel moedwillig gesjoemel en fraude met de verplichte examenstof". De werkgever heeft de in zijn ogen ongefundeerde beschuldigingen en de toonzetting van voormelde brief van A, als onacceptabel en

ontoelaatbaar beschouwd. Bij brief van 04-07-2007 heeft de werkgever A medegedeeld voornemens te zijn hem een schorsing op te leggen vanwege het plegen van plichtsverzuim. De werkgever baseerde de constatering van plichtsverzuim op het niet betrachten van geheimhouding (artikel H-32 CAO-BVE) en op het niet nakomen van voor de werknemer geldende regels (artikel H-44 CAO-BVE). Op 19-07-2007 heeft A zich mondeling tegen dit voornemen verweerd. Bij brief van 16-08-2007 heeft de werkgever A bericht dat hij, alvorens een definitief besluit over de voorgenomen disciplinaire maatregel te nemen, de bevindingen van het Advies- en Meldpunt Integriteit, Veiligheid en Agressie van de werkgever, afwacht. A had eerder, bij brief van 16-07-2007, bij voornoemd meldpunt een aantal "misstanden" gemeld. Op 29-08-2007 heeft de werkgever A bericht de juridische procedure te staken omdat hij alle belemmeringen voor een onderzoek door voornoemde commissie wilde wegnemen. Bij brief d.d. 04-09-2007 heeft de werkgever A formeel bericht het voornemen tot schorsing definitief in te trekken. Bij brief van 06-09-2007 heeft A de werkgever verzocht om mede te delen of de beslissing om de juridische procedure te staken, betekende dat de werkgever had geconcludeerd dat geen sprake was van plichtsverzuim en dat geen schending van de geheimhoudingsplicht had plaatsgevonden. Hierop heeft de werkgever A bij brief van 19-09-2007 medegedeeld dat A aan het besluit om de juridische procedure te staken, niet kan ontlenen dat de werkgever heeft geconcludeerd dat er geen sprake was van plichtsverzuim. Op advies van de arbodienst is A thans niet werkzaam. De Inspecteur heeft A bij brief van 25-06-2007 nog bericht dat zijn opmerking over de inrichting van het PTA Maatschappijleer VWO 2006-2007 juist was.

3. STANDPUNTEN VAN PARTIJEN

A stelt zich op het standpunt dat, hoewel de werkgever hem geen disciplinaire maatregel heeft opgelegd, er sprake is van een geschil over de toepassing van de CAO-BVE, en wel over de plicht tot geheimhouding (artikel H-32) en over het begrip plichtsverzuim (artikel H-44). De werkgever heeft immers zijn standpunt ten aanzien van het door hem gepleegde plichtsverzuim niet opgegeven en nu de werkgever de juridische procedure niet heeft voortgezet, kon de Commissie van beroep bve zich niet uitspreken over de gegrondheid van het beroep. A is van mening dat hij zich niet heeft schuldig gemaakt aan schending van de geheimhoudingsplicht door de Inspectie mede te delen dat de werkgever werkt met onvolwaardige PTA's Maatschappijleer. De PTA's zijn openbaar en bovendien is A door de inspecteur in het gelijk gesteld. Overigens heeft A eerst getracht om door middel van talloze brieven binnen de organisatie gehoor te krijgen voor de door hem geconstateerde misstanden. A is dan ook van mening dat hij zich niet schuldig heeft gemaakt aan plichtsverzuim. A verzoekt de Commissie daarom uit te spreken dat er geen sprake is van door hem gepleegd plichtsverzuim. Ook wenst A "de beschuldiging" van plichtsverzuim uit zijn personeelsdossier verwijderd te zien.

De werkgever is van mening dat er geen geschil meer is tussen partijen. Immers, de werkgever heeft, om redenen van voortschrijdend inzicht, besloten de juridische procedure te staken. Er is derhalve geen disciplinaire maatregel opgelegd aan A zodat de werkgever ook geen expliciet standpunt behoeft in te nemen ten aanzien van het plichtsverzuim van A. Hiermee is wat betreft de werkgever de discussie gesloten. A probeert nu via een omweg alsnog zijn gelijk te krijgen en heeft het in feite niet over de toepassing van de CAO-BVE. De werkgever heeft ter zitting desgevraagd nog verklaard het geschil niet met zijn goedvinden, als bedoeld in artikel N-7 CAO-BVE, aan de Commissie te willen voorleggen.

4. OVERWEGINGEN VAN DE COMMISSIE

De bevoegdheid en de ontvankelijkheid

Aangezien de instelling is aangesloten bij deze Commissie en A heeft gesteld dat het geschil betrekking heeft op de toepassing van de artikelen H-32 en H-44 CAO-BVE is de Commissie op grond van artikel N-6 CAO-BVE bevoegd van het geschil kennis te nemen en is A ontvankelijk in zijn verzoek.

Het geschil

Aangezien A de Commissie een geschil heeft voorgelegd met betrekking tot de toepassing van de artikelen H-32 en H-44 CAO-BVE, kan het standpunt van de werkgever, dat geen sprake is van een geschil, niet staande worden gehouden.

Vornoemde artikelen luiden als volgt:

Artikel H-32 CAO-BVE:

“Zowel de werkgever als de werknemer neemt met betrekking tot hetgeen in of uit hoofde van zijn functie vertrouwelijk te zijner kennis komt de geheimhouding in acht die in het maatschappelijk verkeer betamelijk is.”

Artikel H-44 CAO-BVE:

“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 is van oordeel dat zowel de inhoud van artikel H-32 als van artikel H-44 CAO-BVE geen directe betrekking heeft op de toepassing van de CAO-BVE maar dat genoemde artikelen veeleer als gedragsnorm respectievelijk definitie zijn bedoeld. Het voorschrift van artikel H-32 dat de werknemer geheimhouding dient te betrachten, leent zich niet voor directe toepassing door de werkgever. Artikel H-44 geeft in algemene bewoordingen aan wat onder het begrip ‘plichtsverzuim’ dient te worden verstaan. Het gegeven dat werkgever en werknemer van mening zouden verschillen over de vraag of een bepaalde gedragsnorm is overschreden en of dit plichtsverzuim oplevert, betreft naar het oordeel van de Commissie nog niet de toepassing van de CAO. Dit wordt pas anders als de werkgever op grond van zijn mening daarover, bepaalde in de CAO genoemde maatregelen neemt. Het schriftelijk voornemen van de werkgever, vervat in de brief aan A d.d. 04-07-2007, om A te schorsen wegens schending van de geheimhoudingsplicht en plichtsverzuim, komt derhalve wel neer op toepassing van de CAO. Naar het oordeel van de Commissie mocht de werkgever, op basis van de hem destijds bekende gegevens, redelijkerwijze van mening zijn dat A zich aan plichtsverzuim schuldig zou hebben gemaakt en hem, op basis van die mening, het voornemen mededelen om over te gaan tot het opleggen van een disciplinaire maatregel. Het voornemen tot het opleggen van een disciplinaire maatregel dient zorgvuldig te gebeuren maar anderzijds dienen er geen al te strenge eisen aan het voornemen te worden gesteld; de werknemer is immers in de gelegenheid zich te verweren tegen het voornemen en de werkgever kan het voornemen nog intrekken. De werkgever kan het voornemen intrekken omdat het verweer hout snijdt maar ook ambtshalve, op grond van een heroverweging. Wanneer de werkgever het voornemen niet omzet in een definitieve beslissing, vereist een redelijke toepassing van de CAO dat hij dit voornemen ook uitdrukkelijk intrekt. Dit heeft de werkgever gedaan bij brief van 04-09-2007. Met het intrekken van het voornemen geeft de werkgever te kennen af te zien van de toepassing van de CAO-BVE. Door, zonder daaraan een handeling te verbinden, een mening te hebben over de vraag of A al dan niet de geheimhoudingsplicht heeft geschonden en of hij daardoor plichtsverzuim heeft gepleegd, past de werkgever de CAO nog niet toe.

5. OORDEEL

Op grond van bovenstaande overwegingen verklaart de Commissie dat de werkgever de CAO-BVE niet onjuist heeft toegepast door A bij brief van 04-07-2007 het voornemen tot het opleggen van een disciplinaire maatregel mede te delen en dat voornemen bij brief van 04-09-2007 in te trekken. Een ingetrokken voornemen kan aldus niet via de weg van artikel N-6 CAO-BVE aan de Commissie worden voorgelegd.

Aldus gedaan te Utrecht op 11 maart 2008 door mr. W.H.B. den Hartog Jager, voorzitter,
L. Murray en mr. G.J. Wubs-Postma, leden, in aanwezigheid van mr. R.M. de Bekker, secretaris.

mr. W.H.B. den Hartog Jager
voorzitter

mr. R.M. de Bekker
secretaris