

102456

SAMENVATTING

Beroep tegen berisping wegens uitmaken van een collega

Werknemer heeft na een vergadering tegen een collega "Jij rat" gezegd.

Gelet op de inhoud van de door de werknemer erkende - en daarmee vaststaande - uitlating is de Commissie van oordeel dat er sprake is van plichtsverzuim als bedoeld in artikel P-4 CAO-HBO. Een docent behoort geen normoverschrijdende opmerkingen te maken en aldus op een dergelijke onprofessionele wijze met een collega te communiceren. Dat de opmerking zou zijn verricht in een bepaalde context doet hieraan niet af.

De Commissie acht de opgelegde maatregel echter disproportioneel vanwege de lange staat van dienst van de werknemer bij de werkgever en omdat het geen structureel gedrag van de werknemer betreft en ook geen weloverwogen opmerking was en de werknemer tegenover de werkgever te kennen heeft gegeven dat hij die opmerking niet had behoren te maken en hij tegen de desbetreffende collega excuses heeft gemaakt.

Beroep gegrond.

102456

UITSPRAAK

in het geding tussen:

A, wonende te B, verzoeker, hierna te noemen A
gemachtigde: mr drs. G.A.M.C. Verschuren

en

het College van bestuur van de C, gevestigd te D, verweerder, hierna te noemen de werkgever

1. VERLOOP VAN DE PROCEDURE

Bij beroepsschrift met bijlagen van 12-11-2003, ingekomen op 13-11-2003, en aangevuld bij brieven van 16-11-2003, 10-12-2003 en 04-02-2004, heeft A beroep ingesteld tegen de beslissing van zijn werkgever d.d. 27-10-2003 om de hem bij brief d.d. 09-10-2003 opgelegde schriftelijke berisping wegens plichtsverzuim te bestendigen.

De werkgever heeft een verweerschrift met bijlagen ingediend, gedateerd 17-12-2003, ingekomen op 23-12-2003.

De mondelinge behandeling vond plaats op 16-02-2004.

A verscheen in persoon en werd bijgestaan door zijn gemachtigde.

De werkgever werd vertegenwoordigd door E, hoofd Juridische Zaken, daartoe gemachtigd bij schriftelijke volmacht d.d. 11-02-2004.

A heeft een pleitnotitie overgelegd.

De werkgever heeft een pleitnotitie overgelegd.

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

2. DE FEITEN

De Commissie gaat op grond van de stukken en hetgeen ter zitting naar voren is gebracht uit van de volgende, als gesteld en niet of onvoldoende weersproken en door de Commissie in deze procedure relevant geachte, tussen partijen vaststaande feiten.

A is sinds februari 1971 werkzaam bij de C in een vast dienstverband met een volledige betrekkingsomvang. A is werkzaam als docent F te G.

Op de arbeidsverhouding is van toepassing de CAO-HBO 2002-2003.

Op 04-09-2003 had A een vergadering van de module H. Tijdens de vergadering werd een voorstel van A om in Excel een raamwerk te maken voor een case-X voor de module H door zijn collega's, J en K, verworpen omdat daar geen tijd voor beschikbaar zou zijn. Na de vergadering heeft A J uitgemaakt voor "Jij rat", staande in de deuropening van diens kamer. K, kamergenoot van J, was hierbij aanwezig. Hierna heeft A de kamer verlaten. Vervolgens heeft J zijn beklag over de uitlating van A gedaan bij de voorzitter van het College van Bestuur, de heer L. Hierop is A door L uitgenodigd voor een kort gesprek, dit in het kader van hoor en wederhoor. A heeft in voormeld gesprek onder andere verklaard: "Dit had ik niet moeten zeggen". Nadien heeft de werkgever de heren J en K nog gehoord doch de hiervan opgestelde verklaringen worden door de werkgever vanwege privacyredenen niet verstrekt.

Bij brief van 09-10-2003 heeft de werkgever A medegedeeld dat het College van Bestuur besloten heeft om hem conform artikel P-4 lid 2 onder a CAO-HBO een schriftelijke berisping op te leggen omdat er sprake zou zijn van ontoelaatbaar gedrag van A, "vooral gezien in het licht van de bij A bekende, met elkaar afgesproken, onderlinge gedragsregels die in de school worden toegepast". A heeft zich hiertegen bij brief van 20-10-2003 verweerd. Bij beslissing d.d. 27-10-2003 heeft de werkgever A bericht dat de berisping gehandhaafd blijft. Tegen deze beslissing richt zich het onderhavige beroep.

3. STANDPUNTEN VAN PARTIJEN

Visie van A

A voert aan dat zijn uitlating jegens J, "Jij rat", dient te worden geplaatst in een bredere context. De uitlating is gedaan nadat zijn collega J hem in de aan het incident voorafgaande vergadering tweemaal had uitgemaakt voor "klootzak". A is na afloop van de vergadering eerst naar de voorzitter van de vergadering gegaan om hem te verzoeken om voortaan niet meer toe te laten dat deelnemers aan de vergadering elkaar on hoffelijk bejegenen. Vervolgens is A naar de kamer van J toegegaan om hem te vragen waarom laatstgenoemde zijn voorstel van tafel had geveegd en hem zonodig voor "klootzak" moest uitmaken. Toen J hierop reageerde met "Hou op met dat gezeik, jij altijd met je fraaie voorstellen", heeft A J uitgemaakt voor "jij rat". Het betreft derhalve geen weloverwogen uitlating doch een impulsieve uiting. A betreurt de gedane uitlating en heeft J dan ook zijn verontschuldiging aangeboden. J heeft de klacht weliswaar bij het College van Bestuur gerapporteerd doch heeft daarbij aangegeven, ook naar A toe, dat hij geen klacht wenste in te dienen. In dit licht bezien, verbaast het A dan ook dat de werkgever J geen disciplinaire maatregel heeft opgelegd voor het tweemaal uitmaken van A voor "klootzak". Bovendien is eerst na het opleggen van de berisping door de werkgever gesproken met de voorzitter van de vergadering.

Tevens voert A aan dat de getroffen maatregel niet evenredig is. Het is A eerst na ontvangst van het verweerschrift duidelijk op grond waarvan hij op 31-10-2002 is gewaarschuwd. A vraagt zich af of zijn opmerking van destijds tegen een lid van het College van Bestuur ("U wordt bedankt") een onfatsoenlijke wijze van uitdrukken is. Bovendien ziet de gegeven waarschuwing op uitlatingen richting voormeld lid van het College van Bestuur en kan dus naar de mening van A niet worden ingezet voor de opbouwende reeks van waarschuwing gevolgd door een berisping. De werkgever had thans kunnen volstaan met een waarschuwing, aldus A.

Visie van de werkgever

De werkgever voert daartegen aan dat A weloverwogen beledigende uitlatingen jegens zijn collega heeft gedaan hetgeen ontoelaatbaar is in het licht van de onderlinge gedragsregels binnen de school. Dat er tijdens een vergadering verschil van mening bestond, doet niets af aan het door A erkende feit dat hij J voor "rat" heeft uitgemaakt. Of A al dan niet in een impuls handelde, neemt niet weg dat hij de gewraakte uitlating niet had behoren te doen. Ook het feit dat J getracht heeft om zijn klacht in te trekken, doet niet af aan het feit dat de werkgever het gedrag van A niet tolereert. De werkgever acht dergelijk gedrag in strijd met goed werknemerschap en meent dat er aldus sprake is van plichtsverzuim. Aangezien A al eerder schriftelijk is gewaarschuwd in verband met een onbetamelijke bejegening van een lid van het College van Bestuur, is de opgelegde berisping gerechtvaardigd.

4. OVERWEGINGEN VAN DE COMMISSIE

De bevoegdheid en de ontvankelijkheid

Aangezien de instelling is aangesloten bij deze Commissie en het beroep is gericht tegen één van de beslissingen, genoemd in artikel 4.7 lid 1 WHW, en binnen de daartoe geldende termijn is ingesteld, is de Commissie bevoegd van het beroep kennis te nemen en is het beroep ontvankelijk.

De schriftelijke berisping

De Commissie stelt allereerst vast dat de procedure met betrekking tot het opleggen van de bestreden maatregel, het voeren van verweer alsmede de besteding van de beslissing in overeenstemming is met de in de CAO-HBO gestelde vormvereisten.

De Commissie zal vervolgens beoordelen of de feiten plichtsverzuim opleveren als bedoeld in artikel P-4 lid 1 CAO-HBO en - in het bevestigende geval - of de opgelegde disciplinaire maatregel van een schriftelijke berisping, in verband daarmee, proportioneel is. Gelet op de inhoud van de door A erkende - en daarmee vaststaande - uitlating is de Commissie van oordeel dat er sprake is van plichtsverzuim als bedoeld in artikel P-4 CAO-HBO. Een docent behoort immers geen normoverschrijdende opmerkingen te maken en aldus op een dergelijke onprofessionele wijze met een collega te communiceren. Dat de opmerkingen en de handeling zouden zijn verricht in een bepaalde context doet hieraan niet af.

Ten aanzien van de proportionaliteit van de opgelegde maatregel overweegt de Commissie dat geen sprake lijkt te zijn van een structureel onheus dan wel respectloos handelen van A jegens zijn collega's. Gesteld noch gebleken is dat A meerdere collega's dan wel leerlingen op een vergelijkbare wijze zou hebben bejegend. De gewraakte uitlating is gedaan na afloop van een vergadering waarin A zich door J in ieder geval niet serieus genomen voelde en betrof geen weloverwogen opmerking. De eerdere aan A gegeven schriftelijke waarschuwing die volgens de bestreden beslissing "mede" ten grondslag ligt aan de aan A opgelegde disciplinaire maatregel betrof een opmerking van A in een e-mailbericht aan een lid van het College van Bestuur ("U wordt bedankt"). De Commissie acht het nog maar de vraag of voormelde opmerking als onbetamelijke bejegening is aan te merken en meent voorts dat A zich destijds niet tegen de waarschuwing heeft kunnen verweren nu hem eerst in het kader van de behandeling van onderhavig beroep kenbaar is geworden welke opmerking de kwalificatie onbetamelijke bejegening oplevert. De waarschuwingsbrief d.d. 31-10-2002 vermeldt dit niet. Dientengevolge kan deze waarschuwing thans niet als onderbouwing gelden voor de gegeven schriftelijke berisping.

Gelet hierop en gezien de lange staat van dienst van A bij de werkgever, alsmede gezien het feit dat A aan het College van Bestuur te kennen heeft gegeven dat hij de gewraakte opmerking niet had behoren te maken en zijn excuses heeft gemaakt tegen J, is de Commissie van oordeel, dat de berisping niet in verhouding staat tot het door A gepleegde verzuim. De Commissie acht de berisping derhalve disproportioneel en zal het beroep dan ook gegrond verklaren.

De Commissie wenst evenwel niet onopgemerkt te laten dat het haar bevreemdt dat de door J en K jegens L afgelegde verklaringen in het kader van de onderhavige procedure niet door de werkgever zijn verstrekt. Eerst ter zitting heeft de werkgever aangeboden om deze verklaringen alsnog over te leggen. Naar het oordeel van de Commissie dient een werkgever deze verklaringen in het kader van goed werkgeverschap en het rechtsbeginsel van fair play aan betrokkene te verstrekken. Door het ontberen van deze verklaringen is A in het voeren van adequaat verweer geschaad.

5. OORDEEL

Op grond van bovenstaande overwegingen verklaart de Commissie het beroep gegrond.

Aldus gedaan te Woerden op 15 maart 2004 door prof. mr L.H. van den Heuvel, voorzitter, drs J.A.M. van Agt, J.H.H. Dezaire, mr drs W.G.A.M. Veugelers en J. Prins leden, in aanwezigheid van mr R.M. de Bekker, secretaris.

prof mr L.H. van den Heuvel
voorzitter

mr R.M. de Bekker
secretaris