

Samenvatting 102804

Beroep tegen berisping HBO

De werknemer wordt verweten plichtsverzuim gepleegd te hebben door in strijd met een voor hem geldende gedragslijn gehandeld zijn ongenoegen te hebben geventileerd bij collega's over de gang van zaken en door tegen een collega geschreeuwd en gescholden te hebben.

De werknemer ontkent aldus gehandeld te hebben maar de Commissie hecht meer waarde aan de andersluidende verklaringen van de leidinggevendenden van betrokkene. Er is sprake van plichtsverzuim. De opgelegde maatregel is proportioneel, mede in acht genomen dat de werknemer al eerder ongewenst gedrag heeft vertoond en daarop is aangesproken.

Beroep ongegrond.

102804

UITSpraak

in het geding tussen:

A, wonende te B, verzoeker, hierna te noemen A
gemachtigde: B. Jurgens

en

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

1. VERLOOP VAN DE PROCEDURE

Bij beroepschrift met bijlagen van 09-03-2005, ingekomen op 10-03-2005 heeft A beroep ingesteld tegen de beslissing van de werkgever d.d. 01-02-2005 om hem een disciplinaire maatregel op te leggen in de vorm van een schriftelijke berisping.

De werkgever heeft een verweerschrift met bijlagen ingediend, ingekomen op 04-04-2005.

De mondelinge behandeling vond plaats op 25-04-2005.

A verscheen in persoon, bijgestaan door zijn gemachtigde.

De werkgever werd vertegenwoordigd door E, hoofd Juridische zaken, F, frontofficemanager, G, personeelsfunctionaris, H, hoofd facilitaire dienst en J, hoofd facilitair beheer.

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 augustus 1990 als medewerker technische dienst werkzaam bij C in een vast dienstverband met een volledige betrekkingssomvang.

Op de arbeidsverhouding is van toepassing de CAO-HBO.

Op 06-10-2004 heeft A, die werkzaam is bij de hogeschool op de locatie K, twee andere locaties van de hogeschool bezocht, L en M. Op de laatste locatie heeft hij zich tot twee collega's gewend waarbij hij jegens één van deze collega's, de heer N, de uitlatingen heeft gedaan "je moet je rotkop houden" en "vuile smoel dicht". Naar aanleiding van dit incident heeft de werkgever A per brief van 24-11-2004 meegedeeld voornemens te zijn hem een schriftelijke berisping op te leggen wegens door hem vertoond ongepast gedrag. A heeft in strijd met een eerder afgesproken gedragslijn zijn ongenoegen

over bepaalde zaken bij collega's aangekaart terwijl hij zich hiervoor tot zijn leidinggevende zou moeten wenden en hij heeft op schreeuwende toon volstrekt ontoelaatbare bewoordingen gebruikt met een door betrokkenen als dreigend omschreven houding, aldus de brief van 24-11-2004.

A heeft hiertegen per brief van 07-01-2005 verweer gevoerd. De werkgever heeft vervolgens per brief van 01-02-2005 A meegedeeld hem een disciplinaire maatregel op te leggen in de vorm van een schriftelijke berisping. Tegen deze beslissing heeft A beroep ingesteld.

3. STANDPUNTEN VAN PARTIJEN

A voert aan dat hem wordt verweten dat hij op 06-10-2004 zijn ongenoegen over de vervanging van een slot in één van de gebouwen van de hogeschool met zijn collega's heeft besproken. Hij geeft aan dat dit niet het geval is. Hij heeft slechts bij zijn collega's geïnformeerd of zij op de hoogte waren van nieuwe afspraken met betrekking tot de vervanging van het slot. Ook bij zijn leidinggevende heeft hij hierover geïnformeerd en aan F heeft A gevraagd waarom er geen mededelingen zijn gedaan aan de medewerkers die geen sleutel van het nieuwe slot in hun bezit hebben. Voorts heeft A zich, in tegenstelling tot wat de werkgever stelt, niet op ongepaste wijze gedragen ten opzichte van zijn collega N. Hij zou zijn collega N gezegd hebben 'dat hij zijn kop zou moeten houden' als hij - A - aan het woord was. Op zich is dit wel juist, maar A heeft dit wel vaker tegen N gezegd en deze weet dat dit niet hatelijk is bedoeld en dat er sprake is van "collega's onder elkaar". A heeft echter niet de woorden "hou je rotkop" of "hou je vuile smoel" gebruikt. Voorts stelt A dat de werkgever aangeeft dat informatie is ingewonnen bij betrokkenen maar hij bestrijdt dat dit het geval is geweest, er is geen informatie ingewonnen bij E.

A voert ook aan dat niet met hem over het voorval op het adres M is gesproken voordat hij door de werkgever op de hoogte werd gesteld van het voornemen hem te berispen. Hij acht dat niet juist. Tot slot stelt A dat F heeft aangegeven de verklaring van J te ondersteunen terwijl F later heeft aangegeven dat hij de letterlijke bewoordingen van hetgeen A heeft gezegd, niet heeft kunnen verstaan.

De werkgever voert aan dat op 06-10-2004 A op twee locaties van de hogeschool is geweest, L en M. De ongewenste uitlatingen door A zijn gedaan op de locatie M. Er is hierover voldoende onderzoek door de werkgever gedaan; twee leidinggevendenden hebben verklaringen afgegeven die een duidelijk beeld geven van de situatie. er is geen sprake geweest van een onschuldig "collega's onder elkaar", daargelaten dat ook dan dergelijke uitlatingen ongepast zijn. De werkgever geeft aan dat dit voorval niet op zich staat maar binnen een context van verder ongewenst gedrag.

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

In tegenstelling tot wat A beweert, is wel met hem gesproken over het voorval op M voordat hem het voornemen tot het opleggen van de disciplinaire maatregel is opgelegd. Uit een gespreksverslag van 15-01-2005 blijkt dat H op deze dag A heeft aangesproken op zijn gedrag op de locatie M en dat hij hem heeft meegedeeld dat hij de werkgever zal voorstellen een strafmaatregel te nemen. Overigens bestaat voor de werkgever niet de verplichting om de werknemer te horen voordat hij overgaat tot het kenbaar maken van het voornemen een strafmaatregel te nemen, hetgeen overigens onverlet laat dat de Commissie het wel wenselijk acht dat een dergelijk gesprek eerst plaats heeft.

Voorts heeft de Commissie geconstateerd dat de totstandkoming van de berisping voldoet aan de daaraan gestelde eisen van de CAO-HBO. De Commissie zal derhalve dienen te onderzoeken of de door de werkgever aan de disciplinaire maatregel ten grondslag gelegde feiten voldoende vaststaan en zo ja, of deze de conclusie rechtvaardigen dat A plichtsverzuim heeft gepleegd als bedoeld in

artikel P-4 lid 1 CAO-HBO en indien dit het geval is, of de berisping in verband daarmee proportioneel is.

Dienaangaande overweegt de Commissie dat A niet heeft weersproken dat hem door de werkgever de gedragslijn is opgelegd zich bij ongenoegen over de gang van zaken op de instelling niet tot collega's te wenden maar tot zijn leidinggevende. Desondanks heeft A, nadat hij overleg had gehad met zijn toenmalige leidinggevende over de vervanging van het slot, zich gewend tot zijn collega's op de locaties L en M.

Ten aanzien van hetgeen zich heeft voorgedaan op M hebben J en F verklaard dat A hard heeft geschreeuwd tegen N en dat J daarbij heeft gehoord dat A N heeft toegevoegd "je moet je rotkop houden" en "vuile smoel dicht". A erkent dat er een woordenwisseling heeft plaats gevonden maar hij ontkent de hiervoor aangehaalde bewoordingen te hebben gebezigd.

De Commissie ziet geen aanleiding te twifelen aan de verklaringen van F en J. Deze verklaringen, die ook al getalsmatig opwegen tegen de verklaring van A, maken op de Commissie een waarheidsgetrouwe indruk en niet valt in te zien waarom beide leidinggevendenden een leugenachtige verklaring zouden hebben afgegeven over A.

Het is evident dat het niet past tegen een collega te schreeuwen en hem uit te schelden. Dat N zelf hier geen aanstoot aan zou nemen, zoals A heeft gesteld, komt de Commissie niet waarschijnlijk voor, maar wat daar ook van zij, het is de waarneming van de leidinggevendenden die de werkgever er toe gebracht heeft te constateren dat A plichtsverzuim heeft gepleegd.

Door in strijd met de voor hem geldende gedragslijn te handelen en tegen een collega te schreeuwen en te schelden heeft A niet nagelaten wat een goed werknemer in gelijke omstandigheden behoort na te laten zodat hij plichtsverzuim heeft gepleegd.

Ten aanzien van de proportionaliteit van de opgelegde maatregel overweegt de Commissie dat de opgelegde maatregel van een schriftelijke berisping proportioneel is gezien de gedragingen van A. Hierbij neemt de Commissie ook in overweging dat uit de stukken en het ter zitting verhandelde gebleken is dat A al eerder ongewenst gedrag heeft vertoond en dat hij daar door zijn werkgever ook op is aangesproken. Aldus zal de Commissie het beroep ongegrond verklaren.

5. OORDEEL

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

Aldus gedaan te Woerden op 19 mei 2005 door mr. W.H.B. den Hartog Jager, voorzitter, mr. E.M.W.P. Hermans, drs. P. Koppe, mr. T.M.J. Smits en mr. drs. W.G.A.M. Veugelers leden, in aanwezigheid van mr J.A. Breunesse, secretaris.

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

mr J.A. Breunesse
secretaris