

102903

## SAMENVATTING

Beroep tegen berisping HBO

Werknemer heeft na een periode van arbeidsongeschiktheid vanaf september 2002 een zogenoemde thuiswerkplek aanvaard. In september 2004 wordt de werknemer te kennen gegeven dat moet worden gesproken over herziening van deze situatie en daartoe diende de werknemer een voorstel voor een terugkeerplan in te dienen bij de werkgever. Het plichtsverzuim is volgens de werkgever gelegen in het niet nakomen van afspraken met betrekking tot werkhervatting. De Commissie is gebleken dat de werkgever hierbij doelt op een drietal beweerde afspraken, waarbij de werknemer niet zou zijn verschenen. Ten aanzien van de eerste afspraak kan niet worden vastgesteld dat deze afspraak daadwerkelijk is gemaakt en de tweede afspraak heeft de werknemer door ziekte niet kunnen nakomen, hetgeen door de werkgever is erkend. Resteert de derde afspraak die de werknemer heeft afgebeeld met de mededeling dat hij zich psychisch niet in staat achtte op de afspraak te verschijnen. De Commissie oordeelt dat het niet nakomen van deze afspraak wellicht kan worden aangemerkt als plichtsverzuim doch dat dit enkele feit, gelet op alle omstandigheden van het geval, voor de werkgever niet voldoende reden heeft kunnen vormen voor het opleggen van een disciplinaire maatregel. Beroep gegrond.

102903

## UITSPRAAK

in het geding tussen:

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

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 25-05-2005, ingekomen op 30-05-2005 en aangevuld bij brief van 16-06-2005, heeft A beroep ingesteld tegen de beslissing van de werkgever d.d. 19-04-2005, inhoudende de bestending van de beslissing d.d. 07-03-2005 om A een disciplinaire maatregel op te leggen, zijnde een schriftelijke berisping wegens het niet nakomen van gemaakte afspraken voor 07-03-2005.

De werkgever heeft een verweerschrift met bijlagen ingediend, gedateerd 27-06-2005, ingekomen op 29-06-2005.

De mondelinge behandeling vond plaats op 03-11-2005.

A verscheen in persoon, bijgestaan door zijn gemachtigde.

De werkgever werd vertegenwoordigd door E, juridisch medewerker, daartoe gemachtigd bij ongedateerde schriftelijke volmacht, vergezeld van F, P&O medewerker.

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 01-08-1984 als docent werkzaam in een vast dienstverband met een volledige betrekkingssomvang bij de (rechtsvoorganger van de) faculteit Hotelschool van C.

Op de arbeidsverhouding is van toepassing de CAO-HBO.

Na een periode van arbeidsongeschiktheid vanaf november 2001, is A op 04-03-2002 door de bedrijfsarts hersteld verklaard. In september 2002 heeft A een zogenoemde thuiswerkplek aanvaard en was hij met name belast met het begeleiden van studenten van de digitale leergang. In september 2004 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen A en G, sedert 01-09-2004 de nieuwe directeur van de faculteit Hotelschool, in welk gesprek namens de werkgever is medegedeeld dat gedacht moet worden aan een herziening van de thuiswerksituatie. Op 14-01-2005 heeft G A in een gesprek te kennen gegeven dat hij verwacht dat A zijn werkzaamheden op M weer zal hervatten. A heeft hierop medegedeeld dat hij dat om psychische redenen niet aankan, waarop G A heeft ziek gemeld. De bedrijfsarts heeft de werkgever op 02-02-2005 schriftelijk medegedeeld dat A "momenteel niet arbeidsongeschikt is". Vervolgens is A bij brief d.d. 15-02-2005 door G uitgenodigd om te verschijnen voor een gesprek op 18-02-2005. In voormelde brief werd tevens gesteld dat A niet zou zijn verschenen op een afspraak van 17-01-2005 en dat, indien hij wederom niet voor het gesprek verschijnt, dit zal worden gezien als het weigeren van uitvoeren van werkzaamheden waarop G het College van Bestuur zal verzoeken hem een disciplinaire maatregel op te leggen. Op 17-02-2005 heeft A zich ziek gemeld en de bedrijfsarts heeft op 18-02-2005 geoordeeld dat A zijn werkzaamheden op 23-02-2005 weer kon hervatten. Hierop is A uitgenodigd voor een nieuw gesprek op 03-03-2005 met wederom de mededeling dat bij niet verschijnen het College van Bestuur zal worden verzocht om een disciplinaire maatregel op te leggen. A heeft op 02-03-2005 aan de secretaresse van G, die zelf niet op school aanwezig was, doorgegeven dat hij zich niet in staat voelde om op het gesprek van 03-03-2005 te verschijnen. Bij brief van 07-03-2005 heeft de werkgever A een disciplinaire maatregel opgelegd, zijnde een schriftelijke berisping wegens het niet nakomen van gemaakte afspraken voor 07-03-2005. Tevens is in voormelde brief medegedeeld dat met ingang van 03-03-2005 over zal worden gegaan tot het opschorten van het salaris van A. Op 21-03-2005 heeft er een gesprek tussen A en G plaatsgevonden waarna A op 24-03-2005 zijn voorstel tot een terugkeerplan heeft ingediend. Bij brief van 24-03-2005 heeft A zich verweerd tegen de opgelegde disciplinaire maatregel en de salarisopschorting. Vervolgens heeft de werkgever A bij brief van 19-04-2005 medegedeeld de beslissing tot berisping te handhaven en de salarisbetaling vanaf 03-03-2005 weer te hervatten nu A inmiddels een terugkeerplan heeft overgelegd. Tegen voormelde beslissing is het onderhavige beroep gericht.

In mei 2005 heeft A zich ziek gemeld waarna hij volledig arbeidsongeschikt is verklaard. In september 2005 heeft de bedrijfsarts aangegeven dat A in staat moet worden geacht een paar uur per week in een vertrouwde omgeving te werken, zonder werkdruk en zonder stress.

## 3. STANDPUNTEN VAN PARTIJEN

A stelt niet weigerachtig te zijn geweest om te komen tot afspraken met betrekking tot zijn werkhervatting op de Hotelschool. A stelt voorts niet te hebben geweten van een afspraak van 17-01-2005. Hij acht het maken van deze afspraak ook niet logisch omdat G hem op 14-01-2005 had ziek gemeld en omdat hij wist dat hij op 27-01-2005 het spreekuur van de bedrijfsarts diende te bezoeken. Op 28-02-2005 was hij arbeidsongeschikt, zo verklaart ook de bedrijfsarts, zodat hij een legitieme reden had om niet op de afspraak van 18-02-2005 te verschijnen. Dat hij zich voor het gesprek van 03-03-2005 had afgemeld, was vanwege de grote psychische druk die hij voelde en de spanningen die daardoor bij hem werden opgeroepen. Om die redenen heeft A zich ook tot de vakbond gewend. Vervolgens heeft er een gesprek met G plaatsgevonden, heeft hij een voorstel voor een terugkeerplan ingediend en heeft hij overeenkomstig dat plan zijn werkzaamheden hervat. A acht de toon van de brieven, waarin werd gesproken over werkweigering, bijzonder onaangenaam en niet passend ten opzichte van een werknemer die meer dan 20 jaar correct en plichtsgetrouw de bedongen arbeid heeft

verricht. Overigens stelt A dat hij destijds op uitdrukkelijk verzoek van de toenmalige faculteitsdirecteur een thuiswerkplek heeft aanvaard.

De werkgever voert daartegen aan dat het thuiswerken van A tijdelijk zou zijn met als doel te komen tot volledige werkhervatting op de Hotelschool. Aangezien de digitale leerweg werd afgebouwd en de Hotelschool kampte met een begrotingstekort van € 600.000 waardoor volledige inzet van vast personeel onontbeerlijk werd, diende A met ingang van 01-01-2005 zijn werkzaamheden aan de Hotelschool te hervatten en daartoe een voorstel aan te leveren hoe tot een volledige weektaak op de Hotelschool zou kunnen worden gekomen. A bleef echter weigerachtig om te komen tot constructieve afspraken met zijn leidinggevende over zijn werkhervatting, terwijl er volgens de bedrijfsarts geen medische belemmeringen waren om zijn werkzaamheden binnen de Hotelschool te hervatten. De werkgever ziet het niet nakomen van de gemaakte afspraken als een vorm van werkweigering op grond waarvan de schriftelijke berisping is opgelegd. Ook al heeft A uiteindelijk zijn voorstel voor een terugkeerplan ingediend, toch wenst de werkgever zijn misnoegen uit te spreken jegens A over de gang van zaken tot 07-03-2005. Derhalve is de schriftelijke berisping in tegenstelling tot de salarismaatregel in stand gebleven, aldus de werkgever. De werkgever erkent ten slotte dat A op 18-02-2005 arbeidsongeschikt was en daardoor de afspraak op die dag niet kon nakomen.

#### **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 4.7.1 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 er met betrekking tot de totstandkoming van de berisping is gehandeld in overeenstemming met de in de CAO-HBO gestelde vormvereisten: in de beslissing van 07-03-2005 is vermeld dat A zich binnen 3 weken kon verweren tegen de disciplinaire maatregel, hetgeen hij bij brief van 24-03-2005 heeft gedaan.

De Commissie dient vervolgens te beoordelen of de gestelde feiten voldoende zijn komen vast te staan, zo ja, of deze plichtsverzuim opleveren als bedoeld in artikel P-4 lid 1 CAO-HBO en indien ook dit het geval is, of de opgelegde maatregel van een schriftelijke berisping gelet op alle omstandigheden, gerechtvaardigd is. Dienaangaande overweegt de Commissie dat bij de beoordeling van de vraag of er voor de werkgever voldoende reden was om de onderhavige berisping op te leggen, slechts de in de berispingsbeslissing d.d. 07-03-2005 alsmede de in de bestendigingsbeslissing d.d. 19-04-2005 vermelde gronden als reden voor de berisping in aanmerking kunnen worden genomen. De Commissie zal derhalve beoordelen of voldoende aannemelijk is dat A de gemaakte afspraken voor 07-03-2005 niet is nagekomen. Op grond van de stukken en hetgeen ter zitting is verhandeld, is de Commissie gebleken dat de werkgever hierbij doelt op de drie beweerde afspraken van respectievelijk 17-01-2005, 18-02-2005 en 03-03-2005, waarbij A niet is verschenen, hetgeen door de werkgever is opgevat als "een vorm van werkweigering".

Ten aanzien van de eerste door de werkgever gestelde afspraak, op 17-01-2005, overweegt de Commissie dat A betwist dat deze afspraak gemaakt was en dat de werkgever weliswaar stelt dat deze afspraak is gemaakt tijdens het eerdere gesprek tussen partijen op 14-01-2005 doch dat de werkgever deze stelling niet nader heeft onderbouwd. Nu de standpunten van partijen ten aanzien van deze afspraak lijnrecht tegenover elkaar staan en er geen aanvullende feiten of omstandigheden gebleken zijn op grond waarvan de stelling van de werkgever voldoende aannemelijk is geworden, kan niet worden vastgesteld dat A op 17-01-2005 een gemaakte afspraak niet is nagekomen. De tweede afspraak, die van 18-02-2005, kon A vanwege ziekte niet nakomen, hetgeen door de werkgever is erkend. A is deze afspraak derhalve op goede gronden niet nagekomen zodat er geen sprake is van plichtsverzuim. Resteert de afspraak van 03-03-2005. Vaststaat dat A zich op 02-03-2005 telefonisch heeft afgemeld bij de secretaresse van G en dat hij heeft gezegd zich psychisch niet

in staat te achten te komen. G heeft A daarop niet teruggebeld. De vraag is of aldus gezegd kan worden dat A zich door het niet nakomen van deze afspraak heeft schuldig gemaakt aan plichtsverzuim, in artikel P-4 lid 1 CAO-HBO omschreven als: "niet doen dan wel nalaten wat een goed werknemer in gelijke omstandigheden behoort te doen of na te laten". De Commissie is van oordeel dat het niet nakomen van de afspraak van 03-03-2005 wellicht kan worden aangemerkt als plichtsverzuim maar dat dit enkele feit, gelet op alle omstandigheden van het geval, voor de werkgever niet voldoende reden heeft kunnen vormen voor het opleggen van een schriftelijke berisping. Immers, de werkgever heeft na de telefonische afmelding op 02-03-2005 geen actie ondernomen om de afspraak alsnog te laten doorgaan noch heeft hij de afmelding opgevat als een ziekmelding. Gezien de voorgeschiedenis en de lange staat van dienst van A, had het naar het oordeel van de Commissie op de weg van de werkgever gelegen om door middel van een andere benadering het gesprek met A weer vlot te trekken. Nu er geen sprake is van plichtsverzuim, is er geen grond voor het opleggen van een disciplinaire maatregel. Dientengevolge oordeelt de Commissie het beroep gegrond.

## 5. OORDEEL

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

Aldus gedaan te Utrecht op 15 december 2005 door prof. mr. L.H. van den Heuvel, voorzitter, drs. J.A.M. van Agt, mr. C.H. Kemp-Randewijk, mr. T.M.J. Smits en mr. drs. W.G.A.M. Veugelers, leden, in aanwezigheid van mr. R.M. de Bekker, secretaris.

prof. mr. L.H. van den Heuvel  
voorzitter

mr. R.M. de Bekker  
secretaris