

103095

SAMENVATTING

Beroep tegen officiële waarschuwing HBO

Waarschuwing vanwege niet respectvolle wijze benaderen van het management, in casu de teamleider.

De waarschuwing is niet als voor beroep vatbare beslissing vermeld in artikel 4.7 lid 1 WHW en artikel S-2 lid 1 CAO-HBO zodat daartegen in beginsel geen beroep open staat. Als een beslissing naar zijn inhoud en/of vorm een disciplinair karakter heeft, dient deze, ongeacht hoe de beslissing wordt genoemd, te worden aangemerkt als een disciplinaire maatregel waartegen beroep open staat. In de bestreden brief heeft de werkgever als laatste regel vermeld: "Wij vertrouwen erop dat u zich in het vervolg als een goed werknemer zult gedragen, zodat wij niet genoodzaakt zullen zijn nadere disciplinaire maatregelen te nemen". Ter zitting heeft de werkgever desgevraagd aangegeven dat dit aldus dient te worden verstaan dat, bij herhaling van dergelijk gedrag, de werkgever alsdan nadere maatregelen kan nemen, waaronder een disciplinaire maatregel. Nu de brief niet is opgenomen in het personeelsdossier van de werknemer, hetgeen deze ter zitting heeft beaamd, acht de Commissie het aannemelijk dat de werkgever niet heeft beoogd een disciplinaire maatregel met arbeidsrechtelijke gevolgen te treffen. Tussen het woord "nadere" en het woord "disciplinaire" in de brief dient een komma te worden gelezen. Dientengevolge is de Commissie van oordeel dat de waarschuwing een disciplinair karakter ontbeert zodat er geen sprake is van een voor beroep vatbare beslissing. Beroep niet-ontvankelijk.

103095

UITSPRAAK

in het geding tussen:

A, wonende te B, verzoeker, hierna te noemen A
gemachtigde: mr. R.G.A.M. Theunissen

en

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

1. VERLOOP VAN DE PROCEDURE

Bij beroepsschrift met bijlagen van 18-11-2005, ingekomen op 21-11-2005 en aangevuld bij brief met bijlagen d.d. 07-02-2006, heeft A beroep ingesteld tegen de brief van de werkgever d.d. 10-10-2005, inhoudende de mededeling om A een officiële waarschuwing te geven vanwege het op een niet respectvolle wijze benaderen van het management, in casu de teamleider.

De werkgever heeft een verweerschrift ingediend, ingekomen op 12-01-2006, nader aangevuld bij brief d.d. 18-01-2006 en bij brief met bijlage d.d. 24-02-2006.

De mondelinge behandeling vond plaats op 06-03-2006.

A verscheen in persoon, vergezeld door zijn echtgenote.

De werkgever werd vertegenwoordigd door mr. D, juridisch medewerker en E, teamleider.

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 01-09-2000 werkzaam als docent aan C, bij de opleiding Vastgoed & Makelaardij, in een vast dienstverband met een betrekkingssomvang van 0,8 fte. Op de arbeidsverhouding is van toepassing de CAO-HBO.

A heeft op 13-09-2005 een e-mailbericht verzonden aan E, sedert 15-08-2005 zijn teamleider, met daarin (onder meer) de volgende zin: "Klaarblijkelijk leert men op moderne managementcursussen om vooral niet de kar te gaan trekken". De werkgever heeft dit aangemerkt als het zich op een niet correcte en negatieve wijze uitlaten richting een teamleider.

A is door de directeur van de MER uitgenodigd voor een gesprek dat op 14-09-2005 heeft plaatsgevonden. Bij dit gesprek was de teamleider eveneens aanwezig.

Op 15-09-2005 heeft A zich ziek gemeld. Na een spoedcontrole door de bedrijfsarts heeft hij zich op 16-09-2005 weer hersteld verklaard.

Bij aangetekende brief van 10-10-2005 heeft de werkgever A een officiële waarschuwing gegeven vanwege het op een niet respectvolle wijze benaderen door A van het management, in casu de teamleider.

Tegen deze waarschuwing heeft A het onderhavige beroep ingesteld.

3. STANDPUNTEN VAN PARTIJEN

A voert aan dat de waarschuwing aangemerkt dient te worden als een disciplinaire maatregel waartegen beroep bij de Commissie openstaat. In de brief wordt A een ernstig verwijt gemaakt en voor een dergelijke situatie is het beroepsrecht in het leven geroepen. A betwist dat de in artikel S-2 CAO-HBO gegeven opsomming limitatief is doch acht dit niet relevant, nu de bestreden beslissing zijns inziens is te kwalificeren als een schriftelijke berisping. A heeft reeds in een gesprek met zijn teamleider en de directeur op 14-09-2005 duidelijk gemaakt dat het niet zijn bedoeling was iemand te kwetsen en heeft daarbij zijn excuses aangeboden voor de sarcastische opmerking in zijn e-mailbericht van 13-09-2005. A veronderstelde dat hiermee de kwestie van het e-mailbericht was afgedaan en vraagt zich af waarom de werkgever hem dan 4 weken later alsnog een schriftelijke waarschuwing geeft. Hij acht het volstrekt onjuist en in strijd met wat een goed werkgever betaamt, om hem plotseling te confronteren met zeer zware kritiek. A heeft altijd goed gefunctioneerd en probleemloos samengewerkt met zijn directeur. Ten slotte stelt A dat hij zich wel degelijk constructief opstelt. Hij heeft weliswaar flinke, onderbouwde, kritiek op het functioneren van de organisatie maar heeft gemeend deze in het belang van C naar voren te moeten brengen.

De werkgever bepleit niet-ontvankelijkheid omdat er volgens hem geen sprake is van een disciplinaire maatregel. De werkgever heeft enkel een waarschuwing gegeven om aan te geven dat bepaalde gedragingen van A hem onwenselijk voorkomen en bij herhaling mogelijk een disciplinaire maatregel tot gevolg zouden kunnen hebben. Het was uitdrukkelijk niet de bedoeling van de werkgever om een disciplinaire maatregel op te leggen en ook zijn er geen arbeidsrechtelijke gevolgen verbonden aan de gegeven waarschuwing. De werkgever meent dat A op deugdelijke gronden is aangesproken op zijn gedrag. De toonzetting van het bewuste e-mailbericht van A aan zijn teamleider d.d. 13-09-2006 is beledigend van aard, niet respectvol en is door laatstgenoemde als kwetsend ervaren. Bovendien heeft A in het verleden vaker op niet correcte wijze gecommuniceerd richting de voormalige directeur en een collega. Tevens laat hij zich regelmatig op een negatieve wijze uit over de organisatie, de invoering van het nieuwe onderwijssysteem X en over de bij C werkende personen. A heeft ook al eerder aangegeven elders te willen werken. Tijdens het gesprek op 14-09-2005 is A uitdrukkelijk verzocht om zijn excuses aan te bieden en zijn e-mailbericht te rectificeren, hetgeen hij niet heeft gedaan. Van A mag als werknemer worden verwacht dat hij een constructieve bijdrage levert, aldus de werkgever.

4. OVERWEGINGEN VAN DE COMMISSIE

De bevoegdheid

De instelling is aangesloten bij deze Commissie.

A stelt zich op het standpunt dat er sprake is van een disciplinaire maatregel waartegen ingevolge het bepaalde in artikel 4.7 WHW beroep bij de Commissie openstaat.

Aangezien voor de bevoegdheid van de Commissie bepalend is hetgeen de appellant stelt en de Commissie op grond van artikel 4.7 lid 1 sub a WHW en artikel S-2 lid 1 sub b CAO-HBO bevoegd is kennis te nemen van een beroep tegen het opleggen van een disciplinaire maatregel, is de Commissie bevoegd van het beroep kennis te nemen.

De ontvankelijkheid

De voor beroep vatbare besluiten zijn limitatief opgesomd in artikel 4.7 lid 1 WHW en artikel S-2 lid 1 CAO-HBO. Daaronder bevindt zich onder meer een besluit inhoudende een disciplinaire maatregel. Artikel P-4 lid 2 CAO-HBO geeft aan welke disciplinaire maatregelen de werkgever ten aanzien van de werknemer kan treffen, namelijk een schriftelijke berisping, overplaatsing, schorsing en ontslag. Een waarschuwing is daarbij niet genoemd zodat daartegen in beginsel geen beroep open staat.

De Commissie heeft echter eerder geoordeeld dat, indien een beslissing naar zijn inhoud en/of vorm een disciplinair karakter heeft, ongeacht hoe de beslissing wordt genoemd, dit besluit dient te worden aangemerkt als een disciplinaire maatregel waartegen op grond van de WHW beroep open staat. Immers, in het andere geval zou de werkgever door de enkele mededeling dat een beslissing een waarschuwing is, de beroepsgang naar de Commissie illusoir kunnen maken, hetgeen onaanvaardbaar zou zijn.

Dientengevolge dient de Commissie allereerst te onderzoeken of de brief d.d. 10-10-2005 van de werkgever waarin aan A een waarschuwing is gegeven, een disciplinair karakter heeft.

In de bestreden brief heeft de werkgever als laatste regel vermeld: "Wij vertrouwen erop dat u zich in het vervolg als een goed werknemer zult gedragen, zodat wij niet genoodzaakt zullen zijn nadere disciplinaire maatregelen te nemen". Ter zitting heeft de werkgever desgevraagd aangegeven dat dit aldus dient te worden verstaan dat, bij herhaling van dergelijk gedrag, de werkgever alsdan nadere maatregelen kan nemen, waaronder een disciplinaire maatregel. Nu de brief niet is opgenomen in het personeelsdossier van A, hetgeen A ter zitting heeft beaamd, acht de Commissie het aannemelijk dat de werkgever niet heeft beoogd een disciplinaire maatregel met arbeidsrechtelijke gevolgen te treffen. Tussen het woord "nadere" en het woord "disciplinaire" in de brief van 10-10-2005 dient een komma te worden gelezen. Dientengevolge is de Commissie van oordeel dat de brief d.d. 10-10-2005 het karakter van een disciplinaire maatregel ontbeert en zal zij het beroep niet-ontvankelijk verklaren nu geen sprake is van een voor beroep vatbare beslissing maar van een waarschuwing zonder disciplinair karakter.

5. OORDEEL

Op grond van bovenstaande overwegingen verklaart de Commissie A niet-ontvankelijk in zijn beroep.

Aldus gedaan te Utrecht op 18 april 2006 door prof. mr. L.H. van den Heuvel, voorzitter, drs. J.A.M. van Agt, drs. P. Koppe, mr. drs. B.H. van Velzen 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