

103255

## SAMENVATTING

Beroep tegen berisping BVE

De werknemer is zonder overleg met één van zijn leidinggevenden vertrokken van de instelling terwijl hij les diende te geven. De werknemer heeft zich beroepen op een noodsituatie.

De werkgever geeft als reden voor de berisping het vertrek zonder overleg alsmede het functioneren van de werknemer dat al eerder in negatieve zin aan de orde is geweest. Pas in het verweerschrift licht de werkgever dit tweede punt toe. De Commissie acht dit te laat, de werknemer heeft zich daartegen niet kunnen verweren, zodat dit punt buiten behandeling wordt gelaten.

De Commissie is van oordeel dat de werknemer redelijkerwijs overleg had dienen te voeren respectievelijk had kunnen voeren met één van zijn leidinggevenden alvorens te vertrekken. Aldus heeft de werknemer plichtsverzuim gepleegd. Echter, niet gebleken is dat collega's of leerlingen gedupeerd zijn, zoals de werkgever heeft gesteld. Voorts is de werknemer reeds 23 jaar in dienst en niet is gebleken dat hij eerder plichtsverzuim heeft gepleegd. De genomen maatregel is derhalve niet proportioneel met het gepleegde plichtsverzuim.

Beroep gegrond.

103255

## UITSPRAAK

in het geding tussen:

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

en

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

### 1. VERLOOP VAN DE PROCEDURE

Bij beroepschrift met bijlagen van 17-07-2006, ingekomen op 17-07-2006 en aangevuld d.d. 31-08-2006, heeft A beroep ingesteld tegen de beslissing van de werkgever d.d. 04-07-2006, inhoudende een schriftelijke berisping wegens plichtsverzuim.

De werkgever heeft een verweerschrift met bijlagen ingediend, ingekomen op 22-09-2006.

De mondelinge behandeling vond plaats op 06-11-2006.

A verscheen in persoon, vergezeld van E, vertrouwenspersoon.

De werkgever werd vertegenwoordigd door F, afdelingsmanager MBO Economie en G, adviseur P&O.

A 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 01-08-1983 als docent werkzaam bij C in een vast dienstverband met een volledige betrekkingssomvang.

Op de arbeidsverhouding is van toepassing de CAO-BVE.

A heeft op 22-03-2006, zonder hiervoor toestemming van zijn leidinggevende te vragen, de instelling verlaten terwijl hij les diende te geven.

De werkgever heeft dit op dat moment aangemerkt als werkweigering en heeft A per brief van 22-03-2006 gesommeerd op 27-03-2006 aanwezig te zijn op de instelling voor een gesprek hierover.

Nadat het gesprek heeft plaatsgevonden, heeft de werkgever per brief van 06-04-2006 A meegedeeld voornemens te zijn hem schriftelijk te berispen wegens een zwaarwegende vorm van plichtsverzuim.

Tegen dit voornemen heeft A op 20-04-2006 schriftelijk verweer gevoerd. Op 14-06-2006 heeft hij zijn verweer in een gesprek met H, sectordirecteur Economie, toegelicht.

Op 21-06-2006 heeft H schriftelijk meegedeeld dat zij de werkgever zal adviseren om over te gaan tot het geven van een berisping.

Per brief van 04-07-2006 heeft de werkgever vervolgens A meegedeeld hem te berispen wegens een zwaarwegende vorm van plichtsverzuim.

Hiertegen heeft A beroep ingesteld.

### **3. STANDPUNTEN VAN PARTIJEN**

A voert aan dat hij op 22-03-2006 bericht kreeg dat hij zijn beste vriend, die in het ziekenhuis verbleef, hoogstwaarschijnlijk voor het laatst onder normale omstandigheden zou kunnen spreken. Zijn vriend was volgens hem door de artsen “opgegeven” en deed mee aan een experimentele behandeling; volgens A was er derhalve sprake van een calamiteit in de zin van artikel F-21 onder o CAO-BVE.

Geen van de leidinggevendenden was volgens A te bereiken en daarom heeft hij zich tot de secretaresse gewend. Vervolgens heeft A de klas die hij les gaf 10 minuten eerder weggezonden en de klas die hij vervolgens les moest geven instructies gegeven om thuis te werken. Alleen voor de middag had hij niet direct een oplossing. A geeft aan dat hij sinds 1983 goed functioneert en dat de berisping dan ook niet in verhouding staat tot het gebeurde. Daarbij verwijst A ook naar andere traumatische ervaringen die hij de laatste tijd heeft gehad, zoals de ziekte van zijn echtgenote en die van zijn zuster.

De werkgever voert aan dat A niet wordt verweten dát hij is vertrokken, maar dat hij zonder overleg met één van zijn leidinggevendenden is vertrokken, waarmee hij deelnemers en collega's heeft gedupeerd. De werkgever geeft daarbij aan begrip te hebben voor de situatie waarin A verkeerde, maar verwacht desondanks een professionele instelling van hem.

Ten tijde van het voorval was minimaal één teamleider telefonisch bereikbaar. A heeft weliswaar enige zaken overgedragen, maar dat kwam omdat de secretaresse hem dit aanraadde, uit zichzelf is hij hiermee niet gekomen. Er zijn geen regels voor dit soort situaties zijn, maar dit ontslaat de werknemer niet van zijn verplichtingen.

Tot slot merkt de werkgever over het arbeidsverleden van A op dat de afgelopen jaren regelmatig formele en informele gesprekken met hem zijn gevoerd. A heeft nu wederom niet professioneel gehandeld en derhalve is een berisping op zijn plaats, aldus de werkgever.

### **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 4.1.5 WEB, en binnen de daartoe geldende termijn is ingesteld, is de Commissie bevoegd van het beroep kennis te nemen en is het beroep ontvankelijk.

#### **De berisping**

De Commissie dient te onderzoeken of de door de werkgever aan de berisping ten grondslag gelegde feiten voldoende vaststaan en zo ja, of deze de conclusie rechtvaardigen dat A plichtsverzuim heeft gepleegd als bedoeld in artikel H-43 CAO-BVE en, indien dit het geval is, of de gegeven berisping in verband daarmee proportioneel is.

Dienaangaande stelt de Commissie vast dat in de bestreden beslissing als aanleiding voor de berisping wordt opgevoerd het feit dat A plotseling is vertrokken op 22-03-2006 zonder overleg te hebben gevoerd met één van zijn leidinggevendenden. Daarbij heeft de werkgever aangegeven dat het

niet de eerste keer is dat het functioneren van A in negatieve zin aan de orde komt. Dit heeft de werkgever vervolgens, zo blijkt uit de bestreden beslissing, doen besluiten tot het nemen van de disciplinaire maatregel. Ook in het voornemen tot het opleggen van de disciplinaire maatregel heeft de werkgever aangegeven dat het niet de eerste keer is dat het functioneren van A in negatieve zin aan de orde komt.

Echter, in het voornemen noch in de bestreden beslissing is door de werkgever aangegeven wat dit eerdere functioneren in negatieve zin van A zou inhouden. A heeft dit eerdere functioneren in negatieve zin ook ontkend en de werkgever heeft eerst bij zijn verweerschrift voor de Commissie enige verslagen van gesprekken met A in dat verband overgelegd. De Commissie acht dit tardief. De werkgever dient in het geval hij voornemens is een disciplinaire maatregel op te leggen dan wel in het geval hij hiertoe daadwerkelijk overgaat de gronden hiervoor duidelijk en specifiek kenbaar te maken opdat de werknemer in de gelegenheid is zich daartegen te verweren. De werkgever kan hierbij niet volstaan met het in algemene zin verwijzen naar eerdere voorvallen welke zich voorgedaan zouden hebben. Deze eerdere voorvallen worden derhalve door de Commissie hier buiten beschouwing gelaten.

A heeft niet weersproken dat hij zonder overleg met één van zijn leidinggevenden op 22-03-2006 plotseling is vertrokken van de instelling. Aldus oordeelt de Commissie dat alleen dit laatstgenoemde feit dat aan de berisping ten grondslag is gelegd, vaststaat.

De Commissie dient vervolgens de vraag te beantwoorden of A hiermee plichtsverzuim heeft gepleegd. De werkgever heeft niet weersproken dat in casu sprake is van een calamiteit zoals bedoeld in artikel F-21 onder o CAO-BVE. De Commissie laat in het midden of dit daadwerkelijk ook het geval is nu dit voor de behandeling van het beroep niet relevant is. Immers, de vraag ligt alleen voor of A redelijkerwijs overleg had dienen te voeren respectievelijk had kunnen voeren met één van zijn leidinggevenden alvorens te vertrekken van zijn werkplek. De Commissie is van oordeel dat dit het geval is. A heeft één klas eerder naar huis gestuurd terwijl hij voor de groep die hij 's middags diende les te geven geen oplossing had. Het is evident dat A onder deze omstandigheden eerst overleg had moeten voeren met één van zijn leidinggevenden voor hij zijn werkplek verliet. Dat dit overleg niet kon plaats vinden omdat geen van de leidinggevenden bereikbaar was heeft A niet aannemelijk gemaakt. Immers, A heeft aangegeven dat, onmiddellijk nadat hij weg is gegaan, de secretaresse met wie A overleg heeft gevoerd over praktische oplossingen voor de gevolgen van zijn plotselinge vertrek, één van de leidinggevenden heeft gewaarschuwd. Daar waar het voor de secretaresse mogelijk was om een leidinggevende te bereiken, moet dit naar het oordeel van de Commissie ook voor A mogelijk zijn geweest, hetzij rechtstreeks, hetzij via genoemde secretaresse. Aldus heeft A verwijtbaar strijdig met de op hem rustende verplichtingen gehandeld, waarmee hij plichtsverzuim heeft gepleegd.

De Commissie ziet zich vervolgens gesteld voor de vraag of de gegeven berisping in verband met het plichtsverzuim proportioneel is.

De werkgever heeft gesteld dat door het plichtsverzuim van A deelnemers en collega's gedupeerd zijn. Hij heeft echter niet toegelicht waar dit uit zou bestaan. Van een overnemen van de les van A 's middags is de Commissie niet gebleken zodat in die zin geen collega's gedupeerd kunnen zijn. Wel kunnen leerlingen gedupeerd zijn door het wegvallen van een les, maar deze les is uiteraard in te halen zodat er geen schade is of hoeft te zijn. Aldus oordeelt de Commissie dat hier geen sprake is van een zwaarwegende vorm van plichtsverzuim zoals de werkgever heeft gesteld.

De Commissie neemt hierbij voorts in overweging dat A 23 jaar bij de werkgever in dienst is en dat niet gebleken is dat A eerder plichtsverzuim heeft gepleegd. Onder voornoemde omstandigheden acht de Commissie de genomen maatregel dan ook niet proportioneel met het gepleegde plichtsverzuim.

Aldus zal de Commissie het beroep gegrond verklaren.

## 5. OORDEEL

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

Aldus gedaan te Utrecht op 8 december 2006 door prof. mr. L.H. van den Heuvel, voorzitter, mr. E.M.W.P. Hermans, mr. T.M.J. Smits, mr. drs. B.H. van Velzen en mr. drs. W.G.A.M. Veugelers leden, in aanwezigheid van mr. J.A. Breunesse, secretaris.

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

mr. J.A. Breunesse  
secretaris

