



SAMENVATTING

105927 - Beroep tegen ontslag op staande voet; BVE

De werknemer is op staande voet ontslagen omdat hij e-mails met ongepaste inhoud heeft gestuurd aan zijn afdelingsdirecteur en aan de beide leden van het College van Bestuur, alsmede omdat hij daarbij een voorstel voor een door de voorzitter van het College van Bestuur te ondertekenen ontslagbrief heeft bijgevoegd.

De aan het ontslag ten grondslag gelegde feiten zijn voldoende aannemelijk geworden. Gezien de ernst van deze feiten leveren deze een dringende reden op voor een ontslag op staande voet. Het ontslag is voorts onverwijld verleend. Beroep ongegrond.

UITSPRAAK

in het geding tussen:

de heer A, wonende te C, appellant, hierna te noemen A
gemachtigde: de heer mr. B

en

het College van Bestuur van het D C, gevestigd te C, verweerder, hierna te noemen de werkgever
gemachtigde: de heer mr. L

1. VERLOOP VAN DE PROCEDURE

Bij beroepschrift met bijlagen van 17 juli 2013, ingekomen op 18 juli 2013 en aangevuld op 28 oktober 2013, heeft A beroep ingesteld tegen de beslissing van de werkgever van 6 juni 2013 om hem op staande voet te ontslaan.

De werkgever heeft een verweerschrift met bijlagen ingediend, ingekomen op 30 augustus 2013.

De mondelinge behandeling van het beroep vond plaats op 28 oktober 2013 te Utrecht.

A verscheen in persoon en werd bijgestaan door zijn gemachtigde.

De werkgever werd vertegenwoordigd door de heer E, voorzitter College van Bestuur, en de heer H. G, lid College van Bestuur, daartoe bijgestaan door de gemachtigde.

A heeft een pleitnotitie overgelegd.

2. DE FEITEN

A, is sinds 1984 in dienst bij het D C. Hij was laatstelijk werkzaam als mbo-docent Grafische Techniek op de opleiding Grafisch Vormgever, in een vast dienstverband met een betrekkingssomvang van 0,9 fte.

Op de arbeidsverhouding is van toepassing de cao bve.

Bij brief van 21 januari 2013 heeft de werkgever A meegedeeld voornemens te zijn hem de disciplinaire maatregel van een schriftelijke berisping op te leggen wegens plichtsverzuim. Dit



plichtsverzuim betrof de manier van communiceren van A en het gedrag dat hij vertoonde in de schoolorganisatie. In de voornemenbrief heeft de werkgever A tevens een aantal opdrachten gegeven. De werkgever heeft A daarbij te kennen gegeven dat, indien hij zich onverhoopt niet aan de opdrachten van de werkgever zou houden en substantiële verbetering uit zou blijven, vergaande maatregelen niet achterwege zouden blijven.

A heeft tegen het voornemen tot berisping geen verweer gevoerd, waarna de werkgever hem op 5 februari 2013 definitief de disciplinaire maatregel van een schriftelijke berisping heeft opgelegd. A heeft tegen deze beslissing geen beroep ingesteld bij de Commissie.

Op 30 mei 2013 vond een gesprek plaats met een aantal docenten, waaronder A, over de verhuizing van de drukkerij-werkplaats naar een nabij gelegen locatie. Voor 6 juni 2013 stond een vervolvergadering over dit onderwerp gepland.

Op dinsdagavond 4 juni 2013 heeft A drie e-mails gestuurd, te weten aan de beide leden van het College van Bestuur, de heren E en G, en aan de directeur van de opleiding Grafisch Vormgever en tevens direct leidinggevende van A, mevrouw F. De e-mail aan G had als bijlage een door A opgestelde conceptbrief voor het aftreden van E. G zou deze brief moeten uitprinten en ter ondertekening aan E voorleggen.

E en G hebben A uitgenodigd voor een gesprek hierover op 6 juni 2013. Op voornoemde datum heeft A op school met F over het gebeurde gesproken, waarna hij naar huis is gegaan. Diezelfde dag heeft de werkgever A op staande voet ontslagen. Tegen deze beslissing is het beroep gericht.

3. STANDPUNTEN VAN PARTIJEN

Standpunt A

A voert allereerst aan dat de ontslagbrief geen beroepsclausule bevat. De brief met de berisping bevatte die wel, maar daarin bleek een oud adres van de Commissie te zijn vermeld. Een en ander getuigt niet van zorgvuldigheid.

A voert voorts aan dat er de afgelopen periode veel onrust is ontstaan door diverse organisatorische veranderingen. Zo had A voorheen samen met een collega een klas van ongeveer 30 leerlingen, wat in de praktijk neerkwam op een halve klas per docent. Echter, met ingang van het schooljaar 2012-2013 kreeg A net als zijn directe collega's vanwege bezuinigingen een volledige klas – met ook nog eens veel ongemotiveerde leerlingen – toebedeeld. Dientengevolge kwam voor hem de helft van de lessen te vervallen. Ter invulling van de daardoor vrijgekomen uren had de werkgever voor A de functie van printbaliemedewerker bedacht. A en zijn collega's zijn bij alle veranderingen niet of nauwelijks betrokken en kregen ook amper ruimte om hun visie kenbaar te maken. Dit alles heeft bij A veel emoties losgemaakt. A heeft weliswaar geen directe werkrelatie met E, maar E is als voorzitter van het College van Bestuur wel degene die verantwoordelijk is voor het beleid. Daarom heeft A zijn gram op de persoon van E gericht, wat mede is ingegeven door enkele voorvallen uit het verleden.

Na de berisping van 5 februari 2013 is A onder het motto “zand erover” met nieuwe energie aan het werk gegaan. Een coachings- of andersoortig begeleidingstraject achtte hij weinig zinvol, want dat zou symptoombestrijding zijn. Bovendien had de geconsulteerde arbeidsdeskundige geconstateerd dat er sprake was van een arbeidsconflict en geadviseerd een mediationtraject in gang te zetten. Op enig moment vernam A via via dat de werkgever voornemens was om tijdens de zomervakantie een grote verhuizing te realiseren als gevolg van de verkoop van het tot dan toe in gebruik zijnde gebouw. Deze verhuizing is niet met de medewerkers gecommuniceerd, maar feitelijk in gang gezet. Toen A na het overleg op 30 mei 2013 niet werd uitgenodigd voor de vervolvergadering, kon hij slechts tot één conclusie komen, namelijk dat een bespreking op basis van inhoud niet meer tot de mogelijkheden bleek te behoren. Vervolgens heeft hij de voor zijn doen nogal vergaande actie ondernomen die uiteindelijk heeft geleid tot het ontslag op staande voet. A benadrukt dat hij op 6 juni 2013 niet boos is weggelopen, maar ziek naar huis is gegaan. De huisarts heeft nadien bij A overspannenheid



vastgesteld. Voor zover al sprake zou zijn van plichtsverzuim, kan A dat niet worden toegerekend. Er is al met al geen grond voor een ontslag op staande voet. Vanwege de ernstige financiële en praktische gevolgen van het ontslag voor A wordt hij daardoor ernstig en onevenredig benadeeld. De lange en goede staat van dienst van A bij de werkgever is onvoldoende meegewogen.

Standpunt werkgever

De werkgever voert aan dat A de afgelopen jaren in sterk toenemende mate gedrag vertoonde dat gedreven leek door boosheid over de organisatie, leiding en de voorzitter van het College van Bestuur. A gedroeg zich daarbij sarcastisch, hatelijk, respectloos en beledigend. Hij is vele malen door zijn direct leidinggevende aangesproken op zijn gedrag, maar tevergeefs.

Op 5 februari 2013 heeft A vanwege soortgelijk plichtsverzuim een officiële schriftelijke berisping gekregen. De werkgever heeft A diverse keren hulp en begeleiding aangeboden bij het kanaliseren van zijn boosheid, bijvoorbeeld in de vorm van een coachingstraject. A heeft alle aangeboden hulp echter afgeslagen en wilde zelfs geen vrijblijvend intakegesprek met de coach voeren. A heeft de geraadpleegde arbeidsdeskundige op het verkeerde been gezet door hem te vertellen dat hij een conflict had met zijn leidinggevende. De arbeidsdeskundige dacht dat dit zijn direct leidinggevende betrof en heeft mede daarom mediation aangeraden. Met E heeft A echter geen enkele functionele relatie. Een mediationstraject was daarom niet aan de orde.

Hetgeen A aanvoert over de organisatorische veranderingen is feitelijk niet op alle punten juist. Zo heeft de werkgever aantoonbaar niet bezuinigd en was de ondernemingsraad al twee jaar op de hoogte van het feit dat het gebouw waarin A zijn werkzaamheden uitvoerde verkocht zou gaan worden. De als gevolg daarvan noodzakelijke verhuizing is op

30 mei 2013 met de betreffende docenten, waaronder A, besproken waarbij zij in diverse stukken inzage hebben gekregen. Voor 6 juni 2013 stond een vervolvergadering gepland. A is voor deze vergadering uitgenodigd, G heeft daar persoonlijk op toegezien.

In plaats van de vervolvergadering af te wachten stuurde A op 4 juni 2013 e-mails aan zijn direct leidinggevende en de twee leden van het College van Bestuur. Deze e-mails bevatten volstrekt ongepaste uitlatingen. Dat A daarbij G een voorstel heeft gestuurd inzake het aftreden van E is ontoelaatbaar. Ook is sprake van dreiging en chantage, waar A dreigde de stekker uit een prestigieus expositieproject in H te trekken indien E de voorgestelde ontslagbrief niet zou tekenen. Met zijn gedrag probeert A tweespalt te zaaien binnen het College van Bestuur, hetgeen de werkgever niet tolereert.

Nadat de werkgever van de e-mails had kennisgenomen, heeft hij diverse keren gepoogd telefonisch contact op te nemen met A. Die was echter telefonisch niet bereikbaar. De werkgever had het voornemen om A voorafgaand aan de bijeenkomst over de verhuizing in een apart gesprek om opheldering te vragen over zijn actie. Op 6 juni 2013 signaleerde de direct leidinggevende van A hem in het schoolgebouw, waarbij zij hem over zijn e-mails aansprak. A weigerde excuses aan te bieden en is vervolgens boos naar huis gegaan zonder dat er verdere gesprekken zijn gevoerd.

Voor het handelen van A bestaat geen enkele objectieve of subjectieve rechtvaardiging. Er was geen indicatie dat A ziek of overspannen was en hij heeft zich ook niet ziek gemeld bij de werkgever, ook niet na 6 juni 2013. De werkgever heeft ten aanzien daarvan geen enkele documentatie gezien en evenmin is gebleken van een medisch vervolgtraject.

Overigens heeft A zich ook na zijn ontslag nog op ongepaste wijze gedragen door G te dreigen met het publiceren van een krantenartikel waarin hij E vergeleek met de X president I.

4. OVERWEGINGEN VAN DE COMMISSIE

De bevoegdheid en de ontvankelijkheid



De instelling is aangesloten bij deze Commissie. Het beroep is gericht tegen één van de beslissingen, genoemd in artikel 4.1.5 Wet educatie en beroepsonderwijs, en is binnen de daartoe geldende termijn ingesteld. Derhalve is de Commissie bevoegd van het beroep kennis te nemen en is het beroep ontvankelijk.

De ontslagbeslissing

De Commissie constateert allereerst dat de werkgever de in artikel N-2 cao bve voorgeschreven rechtsmiddelenverwijzing niet in de bestreden beslissing heeft vermeld. Hoewel dit in strijd is met de cao-bepalingen, is A hierdoor niet in zijn belangen geschaad nu hij tijdig beroep heeft ingesteld bij de juiste Commissie.

De Commissie zal beoordelen of de door de werkgever aan het ontslag ten grondslag gelegde feiten voldoende vaststaan en, indien dat zo is, of deze feiten, gelet op alle omstandigheden van het geval, een dringende reden vormen die een ontslag op staande voet rechtvaardigen. Tevens beoordeelt de Commissie of het ontslag onverwijld is verleend.

Blijkens de bestreden ontslagbeslissing van 6 juni 2013 heeft de werkgever aan het ontslag ten grondslag gelegd dat A op 4 juni 2013 e-mails met ongepaste inhoud heeft gestuurd aan zijn afdelingsdirecteur en aan de beide leden van het College van Bestuur, alsmede dat A daarbij een voorstel voor een door de voorzitter van het College van Bestuur te ondertekenen ontslagbrief heeft bijgevoegd. De werkgever heeft in de ontslagbeslissing aangegeven dat de genoemde gronden zowel ieder afzonderlijk als in onderling verband beschouwd een dringende reden opleveren voor beëindiging van het dienstverband. Voorts heeft de werkgever aangegeven dat hij bij deze beslissing rekening heeft gehouden met de eerder geuite kritiek op het functioneren en de houding van A, hetgeen heeft geresulteerd in de disciplinaire maatregel van berisping van 5 februari 2013, alsmede dat A geen (adequate) uitvoering heeft gegeven aan de opdrachten die hem in het kader van de berisping zijn opgelegd.

De Commissie overweegt dienaangaande dat vaststaat dat A op 4 juni 2013 drie e-mails heeft gestuurd, één aan E, één aan G en één aan F. Eveneens staat vast dat de e-mail aan G als bijlage een concept-ontslagbrief voor E bevatte die G aan E ter ondertekening zou moeten voorleggen. Tevens staat vast dat een van de e-mails, kort gezegd, het dreigement bevatte dat A een belangrijk project zou saboteren.

De Commissie oordeelt dat de feiten die de werkgever aan het ontslag ten grondslag heeft gelegd voldoende aannemelijk zijn geworden. Voorts betreft het feiten die als onprofessioneel en ernstig grensoverschrijdend moeten worden aangemerkt. Het op een dergelijke wijze bejegenen van leidinggevenden is niet de geëigende weg om onvrede met beleidskeuzes kenbaar te maken. Overigens was A zich daarvan zelf ook bewust, getuige zijn opmerking dat dit een voor zijn doen "nogal vergaande actie" was. Gezien de ernst van de feiten leveren deze naar het oordeel van de Commissie een dringende reden op voor een ontslag op staande voet, mede in aanmerking genomen dat A vanwege vergelijkbaar gedrag eerder was aangesproken en berispt door de werkgever. A is door te handelen als hierboven omschreven in ernstige mate tekortgeschoten in de verplichtingen die voor hem voortvloeiden uit de arbeidsovereenkomst.

Ten aanzien van de vraag of de werkgever bij het nemen van het ontslagbesluit alle omstandigheden van het geval voldoende heeft afgewogen, overweegt de Commissie dat de door A aangevoerde omstandigheden geen grond opleveren om deze vraag ontkennend te beantwoorden. Het moge zo zijn dat A vakinhoudelijk goed werk levert, maar dit staat niet in de weg aan het oordeel dat zijn gedragingen zodanig zijn dat van de werkgever niet gevergd kan worden het dienstverband te laten voortduren. Dat geldt evenzeer de lange duur van het dienstverband. Daarbij kent de Commissie veel



gewicht toe aan de omstandigheid dat A vanwege de opgelegde berisping een gewaarschuwd man was. Ook heeft de werkgever A diverse keren hulp of begeleiding aangeboden, maar daarvan heeft A geen gebruik gemaakt. De door A aangevoerde medische omstandigheden zijn uitdrukkelijk door de werkgever weersproken. De Commissie is van mening dat het op de weg van A had gelegen om op zijn minst met enig bewijs te komen van zijn stellingname. De Commissie is van oordeel dat A zijn standpunt onvoldoende heeft onderbouwd en onvoldoende aannemelijk heeft gemaakt dat de handelingen die hebben geleid tot het ontslag op staande voet zijn terug te voeren op medische oorzaken.

Op grond van het bovenstaande is de Commissie van oordeel dat sprake is van een dringende reden als bedoeld in artikel H-50 onder c cao bve ten gevolge waarvan van de werkgever redelijkerwijze niet meer verlangd kon worden het dienstverband met A te laten voortduren. De werkgever heeft A ter zake in redelijkheid op staande voet ontslag kunnen verlenen.

Nadat de e-mails van A van dinsdag 4 juni 2013 bij de werkgever bekend waren geworden, heeft het College van Bestuur gepoogd om met A in contact te komen teneinde hem om opheldering te vragen. Dat is niet gelukt. Voorts heeft de werkgever aangegeven dat hij A in de gelegenheid wilde stellen op donderdag 6 juni 2013 in een gesprek met het College van Bestuur zijn kant van het verhaal te belichten. Nadat A op 6 juni 2013 in plaats van het gesprek aan te gaan met het College van Bestuur naar huis is gegaan, heeft de werkgever A op staande voet ontslagen. Daarmee heeft de werkgever voldoende voortvarend gehandeld en is het ontslag naar het oordeel van de Commissie onverwijld gegeven.

Het geheel overziend zal de Commissie het beroep ongegrond verklaren.

5. OORDEEL

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

Aldus gedaan te Utrecht op 11 november 2013 door mr. L.C.J. Sprengers, voorzitter, drs. A.M.M. Kooij-Blok, drs. P. Koppe, mr. K.P. Piena en mr. M.Th. van Wel, leden, in aanwezigheid van mr. J.J. van Beek, secretaris.

mr. L.C.J. Sprengers
voorzitter

mr. J.J. van Beek
secretaris