



## SAMENVATTING

106032 - Beroep tegen berisping; BVE

Na afloop van een gesprek met de directeur van de school is de werknemer naar huis gegaan terwijl hij op dat moment stond ingeroosterd om les te geven en nadat hij door de directeur gemaand was niet weg te gaan. Daarop heeft de werkgever hem de disciplinaire maatregel van een schriftelijke berisping opgelegd wegens plichtsverzuim, bestaande uit het verzuimen van een aantal lessen zonder dat zijn leidinggevende daarvoor toestemming had gegeven. De werknemer stelt dat hij na het gesprek, dat 's ochtends vlak voor aanvang van de eerste les plaatsvond, zodanig van de kaart was dat hij geen les meer kon geven. De werkgever bestrijdt dat. Er was geen enkele noodzaak om de school te verlaten. Hoewel het voorstelbaar is dat een werknemer uit het veld geslagen is na een confronterend gesprek, mag van de werknemer in het algemeen ook worden verwacht dat hij bestand is tegen een bepaalde mate van druk en dat hij niet voor de situatie wegloupt. De opdracht om op school te blijven was in de gegeven omstandigheden redelijk. Daarom is sprake van plichtsverzuim. Onder de omstandigheden van dit geval had echter een andere reactie op het plichtsverzuim dan het opleggen van een disciplinaire maatregel meer voor de hand gelegen. Daarom heeft de werkgever niet in redelijkheid een disciplinaire maatregel kunnen opleggen. Beroep gegrond.

## UITSPRAAK

in het geding tussen:

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

en

het College van Bestuur van het D, gevestigd te E, verweerder, hierna te noemen de werkgever

### 1. VERLOOP VAN DE PROCEDURE

Bij beroepschrift met bijlagen van 26 oktober 2013, ingekomen op 1 november 2013 en aangevuld d.d. 6 november en 17 december 2013, heeft A beroep ingesteld tegen de beslissing van de werkgever van 10 oktober 2013 om hem de disciplinaire maatregel van een schriftelijke berisping op te leggen wegens plichtsverzuim.

De werkgever heeft een verweerschrift met bijlagen ingediend, ingekomen op 27 november 2013.

De mondelinge behandeling van het beroep vond plaats op 8 januari 2014 te Utrecht.

A verscheen in persoon, bijgestaan door zijn gemachtigde.

De werkgever werd ter zitting vertegenwoordigd door de heer drs. F, directeur Technologie & ICT, de heer G, teammanager, en de heer mr. H, bedrijfsjurist.

De werkgever heeft een pleitnotitie overgelegd.

### 2. DE FEITEN



A, is sinds 1 augustus 2012 werkzaam bij het D in een vast dienstverband met een volledige betrekkingssomvang. Op de arbeidsverhouding is van toepassing de cao bve. Het dienstverband vloeit voort uit een herschikking van opleidingen tussen twee roc's, in het kader waarvan A met behoud van zijn rechtspositie van de ene instelling is overgestapt naar de andere. Sinds 1 augustus 2013 is A als docent procestechniek werkzaam op de school voor Technologie & ICT van het D.

Op 4 september 2013 ontvingen A en zijn leidinggevende een e-mail van de directeur van de school met de opdracht om op 5 september 2013 om 08.00 met hem in gesprek te gaan. De aanleiding was, aldus de e-mail: "... dat deels in het bijzijn van studenten een discussie tussen jullie heeft plaatsgevonden over de gang van zaken bij de opleiding procestechniek BOL." Na afloop van het gesprek op 5 september 2013 is A naar huis gegaan terwijl hij op dat moment stond ingeroosterd om les te geven. Later die dag is hij teruggekeerd naar school en heeft nog een aantal lessen gegeven. Bij brief van 12 september 2013 heeft de werkgever A meegedeeld voornemens te zijn hem de disciplinaire maatregel van een schriftelijke berisping op te leggen vanwege ongeoorloofde afwezigheid na het gesprek op 5 september 2013. Bij brief van 18 september 2013 heeft A verweer gevoerd tegen het voornemen van de werkgever. Bij beslissing van 10 oktober 2013 heeft de werkgever A de disciplinaire maatregel van een schriftelijke berisping opgelegd wegens plichtsverzuim, bestaande uit het verzuimen van een aantal lessen zonder dat zijn leidinggevende daarvoor toestemming had gegeven. Tegen deze beslissing is het beroep gericht.

### 3. STANDPUNTEN VAN PARTIJEN

A bestrijdt dat hij plichtsverzuim heeft gepleegd. Het opleggen van een disciplinaire maatregel is dan ook ten onrechte gebeurd. A stelt dat hij na het gesprek op 5 september 2013, dat 's ochtends vlak voor aanvang van de eerste les plaatsvond, zodanig van de kaart was dat hij geen les meer kon geven. Hij is naar huis gegaan en heeft overleg gevoerd met een rechtsbijstandverlener. Aan het begin van de middag is hij weer terug naar school gegaan en heeft hij de rest van zijn lessen van die dag gegeven. De spanning liep bij A zo op dat hij zich een paar dagen later ziek heeft moeten melden. De bedrijfsarts heeft geadviseerd om tijd te nemen om het vertrouwen tussen A en de werkgever te herstellen. De werkgever was op de hoogte van de onvrede van A over de omstandigheden waarin hij les moet geven, met name over de inrichting van het technieklokaal. Ondanks aandringen lukte het A niet om verandering te brengen in de situatie.

De werkgever stelt dat de directeur A tijdens het gesprek van 5 september 2013 nadrukkelijk opdracht heeft gegeven om zijn werkzaamheden te hervatten, nadat A aangaf dat hij naar huis zou gaan. A heeft deze opdracht naast zich neergelegd. Verder bestrijdt de werkgever dat A van de kaart was na het gesprek. Er was geen enkele noodzaak om de school te verlaten. Dat A niettemin wel is vertrokken, merkt de werkgever aan als plichtsverzuim. De bedrijfsarts heeft naderhand vastgesteld dat A in staat was om zijn werk te doen. Wat betreft de discussie over de inrichting van het technieklokaal merkt de werkgever op dat A voor de zomervakantie aangaf dat het lokaal in orde was en dat hij daar zijn lessen kon geven. Een berisping is een relatief lichte maatregel want onder omstandigheden kan wegens werkweigering ook ontslag worden verleend, 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 Wet educatie en beroepsonderwijs en artikel N-1 cao bve 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 stelt vast dat de werkgever voorafgaand aan het opleggen van een disciplinaire maatregel de in de cao bve voorgeschreven voornemenprocedure correct heeft gevoerd.

In geval van het opleggen van een disciplinaire maatregel gaat de Commissie eerst na of de feiten waarop de maatregel is gebaseerd, vaststaan. Indien dat het geval is, beoordeelt de Commissie of deze feiten leiden tot de conclusie dat er sprake is van plichtsverzuim. Indien dat zo is, gaat de Commissie na of het vastgelegde plichtsverzuim oplegging van een maatregel rechtvaardigt en zo ja, of de opgelegde maatregel in een juiste verhouding staat tot het gepleegde plichtsverzuim (proportionaliteit).

De werkgever heeft aan het opleggen van de maatregel ten grondslag gelegd dat A na het gesprek op 5 september 2013 de school heeft verlaten hoewel de werkgever hem had gemaand aan het werk te gaan. A heeft erkend dat hij gedurende de ochtend geen les heeft gegeven, maar dat hij naar huis is gegaan en een rechtsbijstandverlener heeft geconsulteerd. Voorts heeft A niet weersproken dat de werkgever hem tijdens het gesprek van 5 september 2013 heeft opgedragen op school te blijven. Aldus staan de feiten vast.

Artikel H-44 cao bve bepaalt dat onder plichtsverzuim wordt verstaan het overtreden van voor de werknemer geldende voorschriften, het niet nakomen van voor hem geldende verplichtingen, alsmede het doen of nalaten van datgene dat de werknemer bij een goede uitoefening van zijn functie behoort na te laten of te doen. A diende op de ochtend van 5 september 2013 les te geven, maar is in plaats daarvan en in strijd met de opdracht van de directeur om op school te blijven, naar huis gegaan. A stelt dat hij door het gesprek met de directeur van de school zodanig was aangeslagen dat hij niet tot lesgeven in staat was. Hoewel het voorstelbaar is dat een werknemer uit het veld geslagen is na een confronterend gesprek, mag van de werknemer in het algemeen ook worden verwacht dat hij bestand is tegen een bepaalde mate van druk en dat hij niet voor de situatie wegloupt. De opdracht om op school te blijven was naar het oordeel van de Commissie in de gegeven omstandigheden redelijk. De werkgever heeft naar het oordeel van de Commissie het handelen van A, bestaande uit het niet opvolgen van deze opdracht, in redelijkheid als plichtsverzuim kunnen aanmerken.

Gelet op de bijzondere omstandigheden van het geval acht de Commissie echter het opleggen van een disciplinaire maatregel geen passende reactie van de werkgever op het plichtsverzuim van A. Tot deze omstandigheden rekent de Commissie met name de onberispelijke staat van dienst van A gedurende diens lange onderwijsloopbaan, het feit dat het plichtsverzuim voortkwam uit de onvrede van A over de omstandigheden waaronder hij moest lesgeven en het feit dat de werkgever op de hoogte was van deze onvrede en wist hoe beladen dit onderwerp voor A was. Onder die omstandigheden had een andere reactie op het plichtsverzuim van A dan het opleggen van een disciplinaire maatregel meer voor de hand gelegen. Daarom is de Commissie van oordeel dat de werkgever A niet in redelijkheid een disciplinaire maatregel heeft kunnen opleggen. Derhalve zal de Commissie het beroep van A gegrond verklaren.

## 5. OORDEEL

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



# Onderwijsgeschillen

**Commissie van Beroep  
BVE**

Aldus gedaan te Utrecht op 12 februari 2014 door mr. L.C.J. Sprengers, voorzitter,  
mr. C.H. Kemp-Randewijk, drs. A.M.M. Kooij-Blok, drs. K.A. Kool en mr. D.A.M. Schilperoord, leden, in  
aanwezigheid van mr. M. Smulders, secretaris.

mr. L.C.J. Sprengers  
voorzitter

mr. M. Smulders  
secretaris