



106114 - Beroep tegen inhouding loon als disciplinaire maatregel; VO

## SAMENVATTING

Het plichtsverzuim dat de werknemer wordt verweten bestaat uit het (onrechtmatig) in bezit hebben van een screenprint uit een alleen voor de schoolleiding toegankelijk informatiesysteem alsook dat de werknemer bij herhaling geweigerd heeft bekend te maken op welke wijze en/of door wie toegang is verkregen tot het informatiesysteem.

De werknemer heeft erkend geen toegang te hebben tot het betreffende informatiesysteem en heeft ondanks diverse daartoe strekkende verzoeken de naam van de desbetreffende collega, van wie hij stelt de gegevens te hebben gekregen, niet bekend gemaakt aan de werkgever noch anderszins opheldering over de toedracht verschaft. De feiten die aan het plichtsverzuim ten grondslag liggen staan hiermee voldoende vast. De werkgever heeft dit onrechtmatige bezit in redelijkheid als plichtsverzuim kunnen aanmerken op grond waarvan het opleggen van een disciplinaire maatregel gepast was.

Gezien de volhardende weigerachtige opstelling van de werknemer, alsook gelet op de eerdere schriftelijke waarschuwingen, acht de Commissie de disciplinaire maatregel van inhouding loon van 25% van een maandsalaris proportioneel.

Beroep ongegrond.

## UITSPRAAK

in het geding tussen:

de heer A, wonende te Z, appellant, hierna te noemen A  
gemachtigde: mevrouw mr. H. Zobuoglu

en

het College van Bestuur van B, gevestigd te Z, verweerder, hierna te noemen de werkgever  
gemachtigde: de heer mr. T.H. Wolff

### 1. VERLOOP VAN DE PROCEDURE

Bij beroepschrift met bijlagen van 23 januari 2014, ingekomen per e-mailbericht en per fax op 23 januari 2014 en aangevuld bij brieven van 20 februari 2014 en 7 mei 2014, heeft A beroep ingesteld tegen de beslissing van de werkgever van 13 december 2013 om hem een disciplinaire maatregel op te leggen in de vorm van een inhouding van de bezoldiging voor 25% van een maandsalaris.

De werkgever heeft een verweerschrift met bijlagen ingediend, ingekomen op 14 maart 2014.

De mondelinge behandeling van het beroep vond plaats op 12 mei 2014 te Utrecht.

A was vanwege medische redenen niet ter zitting aanwezig maar werd vertegenwoordigd door zijn gemachtigde.

De werkgever werd vertegenwoordigd door de heer C, adjunct directeur, en de heer D, directeur E, daartoe bijgestaan door de gemachtigde.

A heeft een pleitnotitie overgelegd.

Op verzoek van de Commissie heeft de werkgever bij e-mailbericht met bijlagen van 13 mei 2014 nadere informatie ingezonden, waar A bij brief met bijlagen van 22 mei 2014 op heeft gereageerd. De Commissie heeft partijen hierop bericht binnen zes weken na ontvangst van de nadere informatie uitspraak te doen.

### 2. DE FEITEN



A, geboren 10 maart 1966, is sinds 2001 werkzaam bij B in een vast dienstverband met een volledige betrekkingssomvang. Op de arbeidsverhouding is van toepassing de cao vo. A was aanvankelijk werkzaam bij het E op basis van een ID-baan als assistent systeembeheerder en later als onderwijsassistent. In 2008 is A gestart met de opleiding leraar Techniek. Omdat de ID-regeling vanuit de overheid steeds meer werd aangescherpt, is A een reguliere benoeming als technisch onderwijsassistent aangeboden. In het kader van een stage en voor het opdoen van de benodigde ervaring heeft A in het schooljaar 2011-2012 een tijdelijke benoeming als docent Techniek gehad. In de formatie van het schooljaar 2012-2013 waren geen uren Techniek meer beschikbaar voor A en heeft hij binnen zijn benoeming als Technisch onderwijsassistent een taak gekregen als docent Leerplein. Vanwege onenigheid over de invulling van de werkzaamheden en onduidelijkheid over de rechtspositie hebben partijen een mediationstraject gevolgd. De mediation heeft niet tot resultaat geleid. Vervolgens is afgesproken dat A in het schooljaar 2013-2014 zijn werkzaamheden als onderwijsassistent weer zou hervatten.

Op 8 juli en 3 september 2013 heeft de werkgever A schriftelijk gewaarschuwd vanwege het niet verschijnen op een vergadering en het zich niet houden aan gemaakte afspraken.

Op 8 november 2013 heeft er een gesprek plaatsgevonden tussen A en de schoolleiding, bestaande uit de heren C en D, nadat de schoolleiding was gebleken dat A in bezit was van een zogeheten print screen uit een exclusief voor de schoolleiding toegankelijk personeelsinformatiesysteem. De print screen kwam uit het programma jaartaken. A had deze print screen bij een e-mailbericht aan zijn leidinggevende gevoegd met de bedoeling om daarmee aan te tonen dat hij al drie aanstellingen heeft gehad als docent en daarom in een hogere salarisschaal behoort te zitten. A heeft in dit gesprek tot 13 november 2013 van de schoolleiding de tijd gekregen om bekend te maken, op welke wijze en/of door wie hij in het bezit was gesteld van het bewuste document.

Op 11 november 2014 heeft A zich per 12 november 2013 ziek gemeld.

Bij aangetekende brief van 21 november 2013 heeft de werkgever A opgeroepen om zijn werkzaamheden weer te hervatten op 22 november 2013 omdat de bedrijfsarts de werkgever had aangegeven dat A niet arbeidsongeschikt was en per direct hersteld moet worden gemeld. Hierop heeft A een deskundigenoordeel aangevraagd bij het UWV, waaruit volgde dat hij volledig arbeidsongeschikt was met ingang van datum ziekmedling.

Op 21 november 2013 heeft de werkgever A eveneens bij aangetekende brief medegedeeld voornemens te zijn over te gaan tot het treffen van een disciplinaire maatregel, in de vorm van een inhouding van de bezoldiging voor 25% van een maandsalaris. In deze brief heeft de werkgever A gewezen op de mogelijkheid om binnen drie weken na verzending van de brief zijn zienswijze op dit voornemen kenbaar te maken.

A heeft geen verweer ingediend waarna de werkgever hem bij beslissing van 13 december 2013 heeft meegedeeld hem een disciplinaire maatregel op te leggen in de vorm van een inhouding van de bezoldiging voor 25% van een maandsalaris.

Hiertegen richt zich het beroep.

### 3. STANDPUNTEN VAN PARTIJEN

A stelt dat hij het voornemen-besluit niet heeft ontvangen en daarom geen verweer daartegen heeft ingediend. A erkent dat hij de aangetekende brieven niet heeft afgehaald, maar dat komt omdat hij op dat moment arbeidsongeschikt was. De werkgever had hem de bewuste brief ook per gewone post en/of e-mail kunnen sturen. Omdat er geen hoor en wederhoor heeft plaatsgevonden, dient het beroep gegrond te worden verklaard. Inhoudelijk stelt A dat geen sprake is van plichtsverzuim, zodat ten onrechte een disciplinaire maatregel is opgelegd. Omdat A al jarenlang een discussie had met de werkgever over zijn rechtspositie, met name met betrekking tot zijn functie en de functie-indeling, heeft hij een collega, die als MR-lid toegang



heeft tot het systeem, gevraagd naar een overzicht van de functies die hij binnen de organisatie heeft vervuld en de daarbij behorende jaartallen. Dit overzicht was overigens al eerder door A ingebracht tijdens een mediation vorig jaar. Omdat A vreesde voor represailles voor zijn collega heeft hij diens naam niet doorgegeven; zijn collega had hem dat ook verzocht. Wel heeft hij zich uitdrukkelijk bereid verklaard de naam aan het College van Bestuur door te geven mits deze hierover geen mededelingen doet aan de heer D of de heer C. Het College heeft hier geen gebruik van gemaakt. A ziet niet in waarom het kwaad kan als hij informatie opvraagt over zijn dienstverband bij het E. De bewuste informatie bevat immers geen gegevens waarvan hij de inhoud niet mag kennen; waarschijnlijk had hij deze informatie ook kunnen opvragen bij P&O of de salarisadministratie. De werkgever heeft het nu nog slechts over de herkomst van de informatie en niet over de eigenlijke discussie. Waarschijnlijk wordt A ervaren als een lastpak omdat hij de werkgever heeft aangesproken op gemaakte fouten omtrent zijn rechtspositie. Het opleggen van een disciplinaire maatregel heeft ook een negatief effect op zijn herstel, aldus A.

De werkgever heeft het besluit met daarin het voornemen tot het opleggen van een disciplinaire maatregel per aangetekende post verzonden maar de brief is niet door A in ontvangst genomen noch nadien door hem afgehaald. Omdat A deze verweertermijn heeft laten passeren, dient het beroep niet-ontvankelijk te worden verklaard. De werkgever heeft met het genomen besluit geprobeerd een helder en dringend signaal af te geven. Op de scholen van Esprit is het absoluut not done om zich zonder inschakeling van de schoolleiding documenten die exclusief voor de schoolleiding bestemd zijn, toe te eigenen. Bovendien betreft het privacygevoelige informatie. Als A de bewuste informatie aan de schoolleiding had gevraagd, was hem deze gewoon verstrekt. Voorts mag van een goed werknemer worden verwacht dat hij op gerechtvaardigde vragen vanuit de schoolleiding bij een vastgesteld onrechtmatig bezit van een document verantwoording aflegt c.q. de gevraagde informatie verstrekt. Door zo te handelen heeft A zich afkeurenswaardig en niet professioneel opgesteld tegenover de school en de werkgever hetgeen plichtsverzuim oplevert. Het voorgaande geldt zeker nu de schoolleiding A heeft verzekerd prudent om te gaan met de informatie waarom gevraagd werd en hem heeft uitgelegd welk schoolbelang gediend zou worden met het dichtens van een informatielek in een systeem waarin de privacy van alle medewerkers van de school gewaarborgd dient te zijn. De aanname dat een MR-lid bevoegd zou zijn om te neuzen in en te kopiëren uit een exclusief voor de schoolleiding gereserveerd bestand is “te zot voor woorden”. Ook het pas veel later door de gemachtigde van A gedane aanbod om de naam van de collega onder voorwaarden door te geven, is niet als een serieus aanbod te beschouwen. De genomen maatregel is, mede gelet op de eerdere schriftelijke waarschuwingen van 8 juli en 3 september 2013 in het personeelsdossier en mede gezien de mogelijkheid in de cao vo om een inhouding van maximaal 50% van een maandsalaris op te leggen, een uiterst milde maatregel bij een zeer ernstig vergrijp waarbij de belangen van alle medewerkers van de school hadden kunnen worden geschaad. Ten slotte verwerpt de werkgever de negatieve beeldvorming die door de gemachtigde van A wordt geschetst; de schoolleiding van het E heeft zich door de jaren heen juist ingezet voor A.

#### 4. OVERWEGINGEN VAN DE COMMISSIE

##### **De bevoegdheid en de ontvankelijkheid**

De instelling is aangesloten bij deze Commissie zodat de Commissie bevoegd is. De werkgever heeft als meest verstrekkende verweer aangevoerd dat het beroep niet-ontvankelijk dient te worden verklaard omdat A de verweertermijn in de bezwaarprocedure heeft laten passeren en ook anderszins op geen enkele wijze een ander verweersignaal aan de werkgever heeft doen uitgaan. Hiermee heeft hij zijn rechten verspeeld.



De Commissie overweegt dienaangaande dat de in artikel 9.a.8 cao vo voorgeschreven voornemen-procedure niet gelijk kan worden gesteld aan een bezwaarprocedure in de zin van de Algemene wet bestuursrecht zoals de werkgever betoogt (daargelaten of deze wet wel van toepassing is). Evenmin bevatten de WVO en de cao vo bepalingen op grond waarvan geconcludeerd kan worden dat de verweerprocedure een voor de werknemer verplichte fase voorafgaand aan het beroep is.

Het staat A vrij om op grond van het bepaalde in artikel 52 WVO en artikel 19 lid 1 onder a cao vo beroep in te stellen tegen een besluit inhoudende een disciplinaire maatregel. Omdat het beroep binnen de daarvoor geldende termijn is ingesteld, is A ontvankelijk in zijn beroep.

## **De disciplinaire maatregel**

De Commissie stelt vast dat de werkgever de in artikel 9.a.8 cao vo voorgeschreven verweerprocedure op de juiste wijze heeft gevoerd door het voornemen tot het opleggen van een disciplinaire maatregel d.d. 21 november 2013 bij aangetekende brief aan A te verzenden en hem daarbij in de gelegenheid te stellen binnen drie weken na verzending van het voornemen zijn zienswijze daartegen kenbaar te maken. De brief is A aangeboden door het postbedrijf. Dat hij geen kennis heeft genomen van de inhoud van de brief behoort in het onderhavige geval tot zijn risico en kan niet aan de werkgever worden tegengeworpen. Indien het op dat moment voor A niet mogelijk was, bijvoorbeeld vanwege zijn ziekte, om de brief op te halen bij het postkantoor, had hij ervoor moeten zorgdragen dat iemand anders de brief voor hem ging ophalen dan wel had hij contact met de werkgever kunnen opnemen over de inhoud van de brief.

De Commissie beoordeelt of de feiten die aan het vermeende plichtsverzuim ten grondslag zijn gelegd voldoende zijn komen vast te staan en, in het bevestigende geval, of deze de conclusie rechtvaardigen dat A zijn plichten heeft verzuimd als bedoeld in artikel 9.a.7 lid 2 cao vo. Indien dit het geval is, beoordeelt de Commissie of het opleggen van een disciplinaire maatregel gepast was en of de gegeven berisping gelet op alle omstandigheden van het geval proportioneel is.

Het plichtsverzuim dat A wordt verweten bestaat blijkens de bestreden beslissing van 13 december 2013 uit het (onrechtmatig) in bezit hebben van een print screen uit een alleen voor de schoolleiding toegankelijk informatiesysteem alsook dat A bij herhaling geweigerd heeft bekend te maken op welke wijze en/of door wie toegang is verkregen tot het informatiesysteem. Op grond van de overgelegde stukken en het verhandelde ter zitting is de Commissie gebleken dat A erkent geen toegang te hebben tot het betreffende informatiesysteem en stelt de print screen te hebben ontvangen van een collega. A heeft ondanks diverse daartoe strekkende verzoeken de naam van de desbetreffende collega niet bekend gemaakt aan de werkgever noch anderszins opheldering over de toedracht verschaft. Dat A zich in een later stadium bereid heeft verklaard te naam aan het College van Bestuur door te geven, is geen in serieus te nemen aanbod gezien de daaraan verbonden voorwaarde dat de schoolleiding van het E daarvan niet op de hoogte mag worden gebracht. Bovendien was hem op dat moment reeds de disciplinaire maatregel opgelegd.

Hiermee staan de feiten die aan het plichtsverzuim ten grondslag liggen voldoende vast. Naar het oordeel van de Commissie heeft de werkgever dit onrechtmatige bezit in redelijkheid als plichtsverzuim kunnen aanmerken op grond waarvan het opleggen van een disciplinaire maatregel gepast was.

De werkgever heeft gekozen voor de disciplinaire maatregel van inhouding van 25% van een maandsalaris. Volgens vaste rechtspraak is het zich door de werkgever onttrekken aan de verplichting tot loondoorbetaling alleen mogelijk indien dit uitdrukkelijk is overeengekomen,



bijvoorbeeld bij cao. De bevoegdheid tot loonmatiging vindt haar grenzen in de eisen van het goed werkgeverschap en mag niet worden misbruikt. Op grond van artikel 9.b.7 lid 3 onder d cao vo is het mogelijk om inhouding bezoldiging voor ten hoogste 50% van het maandsalaris op te leggen. Gezien de volhardende weigerachtige opstelling van A, alsook gelet op de eerdere schriftelijke waarschuwingen, acht de Commissie de disciplinaire maatregel van inhouding loon van 25% van een maandsalaris proportioneel.

Derhalve 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 1 juli 2014 door mr. W.H.B. den Hartog Jager, voorzitter, drs. K.A. Kool, drs. P. Koppe, mr. K.P. Piena en mr. M.Th. van Wel, leden, in aanwezigheid van mr. R.M. de Bekker, secretaris.

mr. W.H.B. den Hartog Jager  
voorzitter

mr. R.M. de Bekker  
secretaris