



104986 - Beroep tegen schriftelijke berisping; BVE

De werkgever heeft aan de berisping ten grondslag gelegd dat de werknemer een leerlinge over haar bil heeft geaaid. De werknemer heeft dit erkend zodat de feiten op grond waarvan de maatregel is opgelegd vast staan. Derhalve heeft de werknemer gedaan wat hij bij een goede uitoefening van zijn functie diende na te laten en heeft hij plichtsverzuim gepleegd. Werkgever heeft werknemer er in een brief uit 2007 op gewezen dat zijn gedrag als intimiderend werd ervaren en als grensoverschrijdend moest worden gekenmerkt. Mede gelet op de begeleiding die de werknemer nadien heeft gekregen heeft de werkgever in redelijkheid een disciplinaire maatregel kunnen opleggen. De opgelegde schriftelijke berisping is passend en proportioneel.
Beroep ongegrond.

104986

UITSPRAAK

in het geding tussen:

A, wonende te B, appellant, hierna te noemen A
gemachtigde: mr. drs. G.A.M.C. Verschuren

en

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

1. VERLOOP VAN DE PROCEDURE

Bij beroepschrift met bijlagen van 23 mei 2011, ingekomen op 30 mei 2011, heeft A beroep ingesteld tegen de beslissing van de werkgever d.d. 10 mei 2011 om hem wegens plichtsverzuim de disciplinaire maatregel van een schriftelijke berisping op te leggen.
De werkgever heeft een verweerschrift met bijlagen ingediend, ingekomen op 17 juni 2011.
De mondelinge behandeling vond plaats op 27 juni 2011 te Utrecht.
A verscheen in persoon en werd bijgestaan door zijn gemachtigde.
De werkgever werd vertegenwoordigd door E, vestigingsdirecteur, F, personeelsadviseur, en G, extern vertrouwenspersoon, daartoe bijgestaan door de gemachtigde.
A heeft een pleitnotitie overgelegd.

2. DE FEITEN

A is als docent Engels werkzaam bij C in een vast dienstverband met een betrekkingssomvang van 0,6 fte. Op de arbeidsverhouding is van toepassing de CAO BVE.
Op 1 februari 2011 heeft A een leerlinge van een eerste klas vmbo over haar bil geaaid. De leerlinge heeft op 4 februari 2011 een klacht over het gedrag van A ingediend. Bij brief van diezelfde dag heeft de werkgever A een schorsing als ordemaatregel opgelegd voor de duur van het onderzoek dat de



externe vertrouwenspersoon zou instellen naar het voorval. Op 1 maart 2011 heeft de vertrouwenspersoon een rapport uitgebracht. De vertrouwenspersoon heeft de werkgever aanbevolen om A aan te spreken op zijn te vrije omgang met leerlingen en hem gedragsregels aan te reiken over de manier waarop hij als professionele leerkracht dient om te gaan met leerlingen. Op verzoek van de werkgever heeft de vertrouwenspersoon tezamen met een collega een vervolgonderzoek ingesteld naar de gedragingen van A binnen de instelling. Op 7 april 2011 hebben de onderzoekers aan de werkgever gerapporteerd. In dit rapport staan enkele aanbevelingen, gericht op verandering van het gedrag van A en daarnaast meer algemene aanbevelingen voor de instelling. Onder verwijzing naar het onderzoeksrapport van 1 maart 2011 heeft de werkgever A bij schrijven van 14 april 2011 meegedeeld voornemens te zijn hem vanwege plichtsverzuim de disciplinaire maatregel van een schriftelijke berisping op te leggen. In de brief staat dat A in 2007 voor soortgelijk gedrag al eens een waarschuwing heeft gekregen. Bij schrijven van 27 april 2011 heeft A verweer gevoerd tegen dit voornemen van de werkgever. In de beslissing van 10 mei 2011 deelt de werkgever mee A een schriftelijke berisping op te leggen in verband met de klacht van 4 februari 2011. Tegen deze beslissing is het beroep gericht.

3. STANDPUNTEN VAN PARTIJEN

A erkent dat hij een leerling over haar bil heeft geaaid, dat hij dit had dienen na te laten en dat in deze plichtsverzuim kan worden aangenomen. A vindt de opgelegde maatregel echter disproportioneel. Hij betwist dat hij eerder een waarschuwing heeft ontvangen. Voor zover een brief van de werkgever uit 2007 al als waarschuwing is aan te merken, heeft deze door het tijdsverloop zijn werking verloren. In 2007 heeft de werkgever ook toegezegd dat A gecoacht zou gaan worden op het gebied van ongewenst gedrag, maar dat is nooit gebeurd. Ook heeft de externe vertrouwenspersoon niet geadviseerd om A een maatregel op te leggen. Voorts acht A de opgelegde maatregel niet proportioneel omdat hij vanwege het voorval al is geschorst, een brief aan de ouders over het voorval foutieve informatie bevatte en hij zijn excuses heeft aangeboden. Als het hem niet lukt zijn gedrag aan te passen, is dat eerder een zaak van onbekwaamheid/ongeschiktheid dan van plichtsverzuim, aldus A.

De werkgever stelt dat de waarschuwing uit 2007 van belang is. Het betrof nagenoeg identiek gedrag en de brief uit die tijd kan moeilijk anders worden gelezen dan als een waarschuwing. Omdat dat feit zich geruime tijd geleden heeft voorgedaan, heeft de werkgever geen zwaardere maatregel opgelegd. Ook als A in 2007 niet zou zijn gewaarschuwd rechtvaardigt de gewraakte handeling het opleggen van de maatregel. A is gedurende twee jaar begeleid door eerst een extern bureau en naderhand door een collega. Daarbij is de wijze van optreden in de klas ook aan de orde geweest. De schorsing is opgelegd als ordemaatregel en speelt daarom bij de beoordeling van de beslissing geen rol. Dat A excuses heeft aangeboden getuigt van zelfinzicht en biedt daarom hoop op verbetering. Dat A zijn gedrag kan verbeteren is de reden dat er geen sprake is van onbekwaamheid of ongeschiktheid, 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 lid 1 WEB en binnen de daarvoor geldende termijn is ingesteld, is de Commissie bevoegd van het beroep kennis te nemen en is het beroep ontvankelijk.



De disciplinaire maatregel

In geval van beroep tegen een opgelegde disciplinaire maatregel gaat de Commissie eerst na of de feiten of gedragingen die tot het opleggen van de maatregel hebben geleid, zich hebben voorgedaan. Indien dat het geval is, beoordeelt de Commissie of deze kunnen worden aangemerkt als plichtsverzuim. Ten slotte beoordeelt de Commissie of de opgelegde maatregel, gelet op alle omstandigheden van het geval, proportioneel is.

De werkgever heeft aan de berisping ten grondslag gelegd dat A een leerlinge over haar bil heeft geaaid. A heeft dit erkend zodat de feiten, op grond waarvan de maatregel is opgelegd vast staan. Onder plichtsverzuim wordt op grond van artikel H-44 CAO-BVE onder meer verstaan het doen van datgene dat de werknemer bij een goede uitoefening van zijn functie behoort na te laten. Een werknemer in het onderwijs behoort leerlingen niet over hun billen te aaien. Door dat wel te doen pleegt de werknemer een inbreuk op de fysieke integriteit van de leerling. Bovendien is het in strijd met de doelstelling van het onderwijs, bestaande uit het creëren van een veilige leer- en leefomgeving voor wie deel uitmaakt van de schoolgemeenschap. Derhalve heeft A gedaan wat hij bij een goede uitoefening van zijn functie had dienen na te laten en heeft hij plichtsverzuim gepleegd.

Ten aanzien van de proportionaliteit van de opgelegde maatregel overweegt de Commissie dat de werkgever A in een brief van 27 november 2007 heeft meegedeeld dat onderzoek naar aanleiding van een klacht van een leerling had uitgewezen dat zijn gedrag als intimiderend werd ervaren en als grensoverschrijdend moest worden gekenmerkt. De klacht van de leerlinge in kwestie betrof het feit dat A haar een klap op haar billen had gegeven. Gelet op deze kwalificaties kan de brief bezwaarlijk anders worden opgevat dan als een waarschuwing om dergelijk gedrag niet meer te vertonen. En hoewel een gedraging uit het verleden een werknemer niet tot in lengte van jaren moet kunnen worden nagedragen, acht de Commissie 2007 niet in een zo ver verleden gelegen dat daaraan geen waarde meer zou moeten worden gehecht. A was derhalve een gewaarschuwd man. Mede gelet op de begeleiding die A nadien heeft gekregen is de Commissie van oordeel dat de werkgever A in redelijkheid een disciplinaire maatregel heeft kunnen opleggen. De opgelegde schriftelijke berisping acht de Commissie passend en proportioneel, ook al vanwege het onbetwistbaar waarschuwend karakter dat van deze maatregel uitgaat.

Aldus 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 16 augustus 2011 door mr. T.M.J. Smits, voorzitter, drs. J.A.M. van Agt, drs. K.A. Kool, mr. C.H. Kemp-Randewijk en drs. P. Koppe, leden, in aanwezigheid van mr. M. Smulders, secretaris, en bij afwezigheid van laatstgenoemde getekend door mr. J.J. van Beek, secretaris.

mr. T.M.J. Smits
voorzitter

mr. J.J. van Beek
secretaris



Onderwijsgeschillen

**Commissie van Beroep
BVE**