



107476 - Een werknemer is zelf verantwoordelijk voor zijn gedrag. De werkgever moet er op toezien dat de grens van wat toelaatbaar is, niet wordt overschreden.

ADVIES

inzake de klacht van:

mevrouw A te B, werkzaam als invalleerkracht op openbare basisschool C te D, klagster

tegen

de heer E, werkzaam als conciërge op obs C te D, verweerder
gemachtigde: mevrouw mr. A. Zwarenstein

1. VERLOOP VAN DE PROCEDURE

Bij klaagschrift van 14 november 2016 heeft klagster op grond van de geldende klachtenregeling een klacht tegen verweerder ingediend met de volgende inhoud:

Mevrouw A klaagt erover dat de heer B zich onprofessioneel en ongepast jegens haar gedraagt.

Een en ander is toegelicht in het klaagschrift.

Vanuit het secretariaat van de Commissie is telefonisch met partijen overlegd over de gewenste wijze van klachtafhandeling: interne klachtafhandeling, mediation of formele klachtbehandeling. Naar aanleiding van de uitkomst van deze gesprekken is de klacht ter beoordeling voorgelegd aan de Commissie.

Op 30 november 2016 heeft de Commissie verweerder verzocht uiterlijk 22 december 2016 een verweerschrift in te dienen.

Verweerder heeft op 23 december 2016 een verweerschrift ingediend.

Op verzoek van de Commissie heeft ook het bevoegd gezag toelichtende schriftelijke informatie verstrekt.

Alle stukken zijn in afschrift aan partijen gestuurd.

De mondelinge behandeling van de klacht, die zou plaatsvinden op 11 januari 2017, is op verzoek van verweerder uitgesteld en vond plaats op 8 februari 2017 te Utrecht.

Klagster was ter zitting aanwezig, vergezeld door de heer E, directeur van de school, als informant en mevrouw F, vertrouwenspersoon, als vertrouwd persoon.

Verweerder was ter zitting aanwezig, vergezeld door zijn partner mevrouw G als vertrouwd persoon en bijgestaan door zijn gemachtigde.

Onder handhaving van hun standpunten hebben partijen een nadere toelichting gegeven.

Hetgeen in de stukken en op de zitting naar voren is gebracht is, voor zover relevant, zakelijk in dit advies weergegeven.



2. DE FEITEN

Klaagster heeft het schooljaar 2013-2014 als stagiaire gewerkt op obs C (hierna: de school). Sinds september 2016 is klaagster als invalkracht werkzaam op de school. Verweerder werkt sinds augustus 2008 als huismeester in H. Hij werkt thans 24 uur per week. De school is met een andere school (I) gehuisvest in H. Verweerder verricht werkzaamheden voor beide scholen.

Het schoolbestuur heeft de directeur verzocht, nadat er een klacht over verweerder was ingediend, onderzoek te doen naar diens gedrag. Dat onderzoek is in het najaar van 2016 verricht. Uit het onderzoek kwam onder meer naar voren dat klaagster een klacht had over ongepast gedrag van verweerder. Na het onderzoek heeft het schoolbestuur verweerder naar aanleiding van klachten van klaagster en twee van haar collega's, geschorst met ingang van 7 november 2016. De schorsing duurt voort, in ieder geval totdat de LKC een oordeel heeft uitgesproken over de klachten van de drie medewerkers.

3. VISIE PARTIJEN

Visie klaagster

Klaagster voert aan dat verweerder zich onprofessioneel en ongepast gedraagt. Zij heeft dit ervaren toen zij het schooljaar 2013-2014 als stagiaire op de school werkzaam was. En ook sinds zij dit schooljaar regelmatig als invalkracht op de school werkzaam is, heeft zij last van het gedrag van verweerder. Verweerder slaat regelmatig een arm om haar schouder. Ook geeft hij in de ochtend bij wijze van begroeting regelmatig een handkus. Klaagster vindt dat echt veel te ver gaan. Klaagster vindt dergelijk gedrag van verweerder vervelend. Zij is op haar hoede als ze in de buurt is van verweerder. Klaagster probeert verweerder zo veel mogelijk te vermijden.

Klaagster heeft verweerder zelf nooit verteld dat ze zijn gedrag niet altijd prettig vond. Als stagiaire was klaagster niet zo mondig en nu als beginnend leerkracht wilde klaagster er eigenlijk niet over beginnen. Het gedrag van verweerder heeft wel een behoorlijke impact op klaagster. Zij voelt zich geïntimideerd en onveilig. Toen de directeur klaagster afgelopen najaar in het kader van een onderzoek naar verweerder benaderde, heeft klaagster over haar negatieve ervaringen met verweerder verteld.

Visie verweerder

Verweerder betreurt het dat klaagster zich onheus bejegend voelt en het gevoel heeft dat zij bij hem op haar hoede moet zijn. Klaagster heeft verweerder nooit aangesproken op zijn gedrag. Verweerder zou graag in gesprek gaan met klaagster om een en ander uit te spreken. Verweerder doet zijn werk met plezier en heeft nog nooit een conflict gehad met zijn leidinggevende of zijn collega's. Verweerder heeft verklaringen van collega's als bijlagen bij zijn verweerschrift gevoegd, waaruit blijkt dat zij verweerder waarderen. Ook de beoordelingen van verweerder zijn steeds positief geweest.



Klaagster beklagt zich over gedragingen die zich voorgedaan zouden hebben in het schooljaar 2013-2014 en in het schooljaar 2016-2017. Gezien de verjaringstermijn die de Commissie hanteert, verzoekt verweerder de Commissie de klacht over vermeende gedragingen van voor 14 november 2015 niet in behandeling te nemen.

Klaagster is sinds dit schooljaar werkzaam als invalkracht. Voor zover verweerder weet, is klaagster dit schooljaar niet vaak opgeroepen. Het is verweerder niet duidelijk geworden wanneer de vermeende gedragingen hebben plaatsgevonden. Het is verweerder in ieder geval niet bijgebleven dat hij een arm om de schouder van klaagster heeft geslagen. Hij heeft klaagster wel een keer een handkusje gegeven. Ook erkent verweerder dat hij zich amicaal kan gedragen ten opzichte van collega's. Klaagster heeft verweerder nooit laten weten dat zij last had van zijn gedrag. Doordat verweerder niet wist dat klaagster last had van zijn gedrag, is hem ook niet de kans geboden om zich anders op te stellen jegens klaagster.

Het feit dat niet alleen klaagster maar nog twee van haar collega's een klacht hebben ingediend tegen verweerder, impliceert niet dat daarmee haar klacht meer aannemelijk is geworden.

4. OVERWEGINGEN VAN DE COMMISSIE

Procedureel

In verband met de verjaringstermijn die de Commissie hanteert, zal de Commissie zich bij de beoordeling van de klacht richten op de gebeurtenissen die zich hebben voorgedaan in het schooljaar 2015-2016. Hetgeen partijen naar voren hebben gebracht over gebeurtenissen die meer dan een jaar voor het indienen van de klacht zijn voorgevallen, heeft de Commissie opgevat als illustratie van de klacht en het verweer.

Inhoudelijk

Een school is verantwoordelijk voor een veilig schoolklimaat voor de leerlingen en de personeelsleden van de school. Een onderdeel van een veilig schoolklimaat betreft de wijze waarop personeelsleden met elkaar omgaan. Een school kan gedragsregels formuleren voor de verschillende groepen binnen een school, waaronder personeelsleden. Voor zover de Commissie heeft kunnen nagaan heeft de school voor de personeelsleden geen gedragsregels geformuleerd. Ook zonder regels mag echter van personeelsleden verwacht worden dat zij in taalgebruik en bij mogelijk fysiek contact respectvol met elkaar omgaan.

Het staat vast dat klaagster zich onheus bejegend heeft gevoeld door bepaalde gedragingen van verweerder. Verweerder heeft beaamd dat hij amicaal omgaat met collega's, maar ontkent dat hij de grens van het toelaatbare heeft overschreden. Verweerder heeft ter zitting herhaaldelijk naar voren bracht dat als klaagster tegen hem had gezegd dat zij niet gediend was van zijn gedrag, hij meteen zou zijn gestopt. Daarbij heeft hij overigens aangegeven dat dit voor hem geen reden zou zijn om ook ten aanzien van anderen terughoudender te zijn in zijn verbale of fysieke gedrag.

De Commissie is van oordeel dat ook zonder dat klaagster verweerder heeft gezegd last te hebben van bepaald gedrag, verweerder had moeten begrijpen dat zoiets als het geven van een handkus ongepast kan zijn en als onprettig ervaren kan worden.



Dat kan met name het geval zijn als iemand op grond van aanstelling of leeftijd niet in de positie is om zich tegen het als ongepast ervaren gedrag te verzetten. De Commissie wijst verweerder er daarbij op dat een omgang met collega's andere normen vereist, dan de omgang met vrienden of familie.

De grens van wat al dan niet toelaatbaar is, wordt door de opstelling van verweerder geheel afhankelijk gesteld van wat een ander uitdrukkelijk aangeeft. Daarmee neemt verweerder naar het oordeel van de Commissie in onvoldoende mate zelf de verantwoordelijkheid voor zijn gedrag. In die zin acht de Commissie de klacht over het gedrag van verweerder gegrond.

De Commissie wenst niet onvermeld te laten dat naast de verantwoordelijkheid van de werknemer ook de werkgever een verantwoordelijkheid heeft om er op toe te zien dat werknemers op een respectvolle manier met elkaar omgaan. Het opstellen van regels over gewenste omgangsvormen kan hier mogelijk bij helpen.

Als er signalen zijn dat een werknemer zich grensoverschrijdend gedraagt, zal de werkgever iets moeten doen met deze signalen. Als een werkgever vindt dat een werknemer zijn gedrag dient te verbeteren, dan mag van een goed werkgever verwacht worden concreet te omschrijven welke verbeterpunten er zijn en hoe deze gerealiseerd kunnen worden en wat de consequenties zijn als dit niet gelukt is. Voor zover de Commissie dat heeft kunnen nagaan, is dat in dit geval onvoldoende gebeurd.

In dat licht heeft het de Commissie ook verbaasd, dat het bevoegde gezag niet zelf actie heeft ondernomen om op basis van het ingestelde onderzoek zaken ten goede te keren, maar personeelsleden heeft aangespoord om klachten bij de Commissie in te dienen. Het ligt op de weg van het bevoegde gezag om met inachtneming van de belangen van alle betrokkenen tot een oplossing te komen.

5. OORDEEL VAN DE COMMISSIE

De Commissie komt op grond van bovenstaande overwegingen tot het oordeel dat de klacht over onprofessioneel en ongepast gedrag jegens klaagster gegrond is omdat verweerder in onvoldoende mate zelf de verantwoordelijkheid neemt voor zijn als ongewenst ervaren gedrag.



6. AANBEVELINGEN VAN DE COMMISSIE

De Commissie ziet naast hetgeen voortvloeit uit haar overwegingen geen aanleiding om aanbevelingen aan het bevoegd gezag te richten.

Aldus gedaan te Utrecht op 15 maart 2017 door mr. dr. H.G. Warmelink, voorzitter, drs. L.F.P. Niessen en drs. M.H.W.C. Voeten, leden, in aanwezigheid van mr. A.A. Veraart, secretaris.

mr. dr. H.G. Warmelink
voorzitter

mr. A.A. Veraart
secretaris



107477 - Een werknemer is zelf verantwoordelijk voor zijn gedrag. De werkgever moet er op toezien dat de grens van wat toelaatbaar is, niet wordt overschreden.

ADVIES

inzake de klacht van:

mevrouw A te B, werkzaam als groepsleerkracht op openbare basisschool C te D, klagster
gemachtigde: de heer mr. P.F.J. Heeffter

tegen

de heer E, werkzaam als conciërge op obs C te D, verweerder
gemachtigde: mevrouw mr. A. Zwarenstein

1. VERLOOP VAN DE PROCEDURE

Bij klaagschrift van 17 november 2016, aangevuld op 2 februari 2017, heeft klagster op grond van de geldende klachtenregeling een klacht tegen verweerder ingediend met de volgende inhoud:

Mevrouw A klaagt over ongewenst (fysiek) gedrag van de heer E jegens haar.
Een en ander is toegelicht in het klaagschrift.

Vanuit het secretariaat van de Commissie is telefonisch met partijen overlegd over de gewenste wijze van klachtafhandeling: interne klachtafhandeling, mediation of formele klachtbehandeling. Naar aanleiding van de uitkomst van deze gesprekken is de klacht ter beoordeling voorgelegd aan de Commissie.

Op 30 november 2016 heeft de Commissie verweerder verzocht uiterlijk 22 december 2016 een verweerschrift in te dienen.

Verweerder heeft op 23 december 2016 een verweerschrift ingediend.

Op verzoek van de Commissie heeft ook het bevoegd gezag toelichtende schriftelijke informatie verstrekt.

Alle stukken zijn in afschrift aan partijen gestuurd.

De mondelinge behandeling van de klacht, die zou plaatsvinden op 11 januari 2017, is op verzoek van verweerder uitgesteld en vond plaats op 8 februari 2017 te Utrecht.

Klagster was ter zitting aanwezig, vergezeld door de heer F, directeur van de school, als informant, en bijgestaan door haar gemachtigde

Verweerder was ter zitting aanwezig, vergezeld door zijn partner mevrouw G als vertrouwd persoon en bijgestaan door zijn gemachtigde.

Onder handhaving van hun standpunten hebben partijen een nadere toelichting gegeven.

Hetgeen in de stukken en op de zitting naar voren is gebracht is, voor zover relevant, zakelijk in dit advies weergegeven.



2. DE FEITEN

Klaagster werkt sinds 2008 als leerkracht op obs C (hierna: de school). Het schooljaar 2015-2016 is klaagster leerkracht van groep 8. Dat jaar zit de dochter van verweerder in haar groep. Verweerder werkt sinds augustus 2008 als huismeester in H. Hij werkt thans 24 uur per week. De school is met een andere school (I) gehuisvest in H. Verweerder verricht werkzaamheden voor beide scholen.

Het schoolbestuur heeft de directeur verzocht, nadat er een klacht over verweerder was ingediend, onderzoek te doen diens gedrag. Dat onderzoek is in het najaar van 2016 verricht. Uit het onderzoek kwam onder meer naar voren dat klaagster een klacht had over ongepast gedrag van verweerder. Na het onderzoek heeft het schoolbestuur verweerder naar aanleiding van klachten van klaagster en twee van haar collega's, geschorst met ingang van 7 november 2016. De schorsing duurt voort, in ieder geval totdat de LKC een oordeel heeft uitgesproken over de klachten van de drie medewerkers.

3. VISIE PARTIJEN

Visie klaagster

Klaagster heeft ervaren dat verweerder haar sinds het moment dat zij op de school werkt, regelmatig aanraakt en dat hij vaak seksistische opmerkingen maakt. Omdat klaagster dit onprettig vindt, heeft zij in al die jaren getracht de ontmoetingen met verweerder zo veel mogelijk te vermijden. Dat was niet langer mogelijk vanaf het moment dat klaagster de leerkracht was van de dochter van verweerder: het schooljaar 2015-2016. Verweerder was niet tevreden over de gang van zaken in de groep en is meerdere malen uitgevaren tegen klaagster. Een keer kwam verweerder onaangekondigd een ruimte binnen waar klaagster met een collega zat te kletsen. Verweerder was boos over de tekenles van zijn dochter en schreeuwde dat het "rampzalig was". Een gesprek met verweerder was niet mogelijk. Een andere keer kwam verweerder bij de koffieautomaat vlak achter klaagster staan. En weer een andere keer pakte verweerder klaagster met twee handen bij de kraag van haar bloes. Beide keren zei hij: "Wat heb je nu weer gedaan?" Wat klaagster ook erg heeft geraakt, is dat de dochter van verweerder tijdens het afscheidsfeest traktaties bij zich had voor alle leerkrachten behalve voor klaagster. Verweerder, die ook aanwezig was, stond dit toe.

Het aanraken hield op enig moment op, maar het maken van seksistische opmerkingen niet. Zo zei verweerder tegen klaagster bij het afplakken van ramen: "Hou je daar wel van? Een beetje kinky, bondage?" En bij de koffieautomaat maakte verweerder de opmerking: "Zal ik 'm er even lekker insteken" terwijl verweerder een lepeltje in de kop koffie van klaagster mikte. Door het gedrag van verweerder voelde klaagster zich onveilig op school.

Op 15 juli 2016, de laatste schooldag voor de zomervakantie, hebben klaagster, verweerder en de directeur naar aanleiding van het traktatie incident een gesprek gevoerd over het gedrag van verweerder. Voordien had klaagster verweerder nooit gezegd dat zij last had van zijn gedrag. Klaagster wilde niet dat de relatie die zij als leerkracht had met de dochter van verweerder verstoord zou worden door een conflict met verweerder. Toen verweerder na het gesprek van 15 juli 2016 zijn excuses wilde aanbieden aan klaagster, kon zij zich niet langer



stilhouden. Klaagster liet verweerder weten dat zijn gedrag jegens haar bedreigend, intimiderend en vernederend was. Klaagster heeft toen ook gezegd dat zij een klacht tegen verweerder zou indienen.

Klaagster vond het heel moeilijk om het nieuwe schooljaar weer te beginnen. Zij zag er enorm tegenop om verweerder weer te zien. Toen zij verweerder zag, kreeg klaagster het benauwd. Vanaf het moment dat het bestuur verweerder heeft geschorst, neemt de spanning af bij klaagster en haar gevoel voor veiligheid komt weer enigszins terug.

Visie verweerder

Verweerder betreurt het dat klaagster zich onheus bejegend voelt en het gevoel heeft dat zij bij hem op haar hoede moet zijn. Verweerder doet zijn werk met plezier en heeft nog nooit een conflict gehad met zijn leidinggevende of zijn collega's. Verweerder heeft verklaringen van collega's als bijlagen bij zijn verweerschrift gevoegd, waaruit blijkt dat zij verweerder waarderen. Ook de beoordelingen van verweerder zijn steeds positief geweest.

Klaagster beklagt zich over gedragingen die zich voorgedaan zouden hebben vanaf het schooljaar 2008-2009. Gezien de verjaringstermijn die de Commissie hanteert, verzoekt verweerder de Commissie de klacht over vermeende gedragingen van voor 17 november 2015 niet in behandeling te nemen.

Verweerder voert aan dat veel van de klachten onduidelijk en onvoldoende onderbouwd zijn. Het feit dat niet alleen klaagster maar nog twee van haar collega's een klacht hebben ingediend tegen verweerder, impliceert niet dat daarmee haar klacht meer aannemelijk is geworden.

Verweerder heeft klaagster tijdens werktijd enkele keren aangesproken als ouder van zijn dochter. Verweerder heeft zich mogelijk kritisch uitgelaten, maar verweerder heeft klaagster nooit agressief of onheus bejegend. Overigens is het meestal de partner van verweerder geweest die klaagster heeft benaderd met vragen over hun dochter.

Dat verweerder seksistische opmerkingen heeft gemaakt, is onjuist. Verweerder weet dat hij zich soms wat onhandig en bot kan uitlaten, maar hij heeft nooit de opmerkingen gemaakt waarvan klaagster hem beticht. De keer dat verweerder klaagster bij de kraag heeft gepakt was aardig en niet bedreigend bedoeld. Verweerder is er wel van geschrokken dat hij bedreigend op klaagster is overgekomen. Verweerder was zich hier niet bewust van en klaagster heeft hem hier ook nooit op aangesproken. Verweerder is zich er overigens wel van bewust dat hij zich amicaal kan opstellen ten opzichte van zijn collega's. Hij slaat wel eens een arm om iemands schouder, maakt wel eens een grapje. Verweerder heeft echter nooit de grenzen van het toelaatbare overschreden. Bovendien heeft klaagster hem nooit gezegd dat zij niet gediend was van bepaald gedrag van verweerder. Zou zij dat wel hebben gedaan, dan zou verweerder daar rekening mee hebben gehouden.

Vlak voor de zomervakantie heeft verweerder een gesprek met de directeur en klaagster gevoerd. Dat ging over het afscheid van groep 8. Verweerder wist dat zijn dochter bij het afscheid geen traktatie aan klaagster wilde geven. Hij en zijn partner hebben er bij hun dochter op aangedrongen dat zij klaagster wel zou trakteren. Uiteindelijk hebben verweerder en zijn partner besloten het besluit van hun dochter te respecteren. Dat dit zo'n impact heeft gehad



op klaagster, betreurt verweerder. Verweerder heeft hiervoor ook zijn excuses willen maken maar klaagster accepteerde zijn excuses niet. Zij was heel erg boos en zei: "Jij eruit of ik eruit". Na de zomervakantie heeft verweerder op 30 augustus 2016 nog een goed gesprek gehad met de directeur. Het was een toekomstgericht gesprek en er zijn toen afspraken gemaakt om te voorkomen dat werkverhoudingen verstoord raken. Gezien de goede afspraken die waren gemaakt, had verweerder niet verwacht dat klaagster een klacht over hem zou indienen.

4. OVERWEGINGEN VAN DE COMMISSIE

Procedureel

In verband met de verjaringstermijn die de Commissie hanteert, zal de Commissie zich bij de beoordeling van de klacht richten op de gebeurtenissen die zich hebben voorgedaan in het schooljaar 2015-2016. Hetgeen partijen naar voren hebben gebracht over gebeurtenissen die meer dan een jaar voor het indienen van de klacht zijn voorgevallen, heeft de Commissie opgevat als illustratie van de klacht en het verweer.

Inhoudelijk

Een school is verantwoordelijk voor een veilig schoolklimaat voor de leerlingen en de personeelsleden van de school. Een onderdeel van een veilig schoolklimaat betreft de wijze waarop personeelsleden met elkaar omgaan. Een school kan gedragsregels formuleren voor de verschillende groepen binnen een school, waaronder personeelsleden. Voor zover de Commissie heeft kunnen nagaan heeft de school voor de personeelsleden geen gedragsregels geformuleerd. Ook zonder regels mag echter van personeelsleden verwacht worden dat zij in taalgebruik en bij mogelijk fysiek contact respectvol met elkaar omgaan.

Voorop staat dat de Commissie zich realiseert dat het lastig kan zijn als je naast collega ook ouder bent van een leerling van je collega. Het is daarom verstandig geweest dat vooral de partner van verweerder gesprekken met klaagster over hun dochter heeft gevoerd. Dat verweerder er voor heeft gekozen op een aantal momenten klaagster aan te spreken op haar omgang met de groep is ongelukkig te noemen, zeker omdat dit onder schooltijd gebeurde. Het staat vast dat klaagster dit als onprettig heeft ervaren en dat zij zich onheus bejegend heeft gevoeld door bepaalde gedragingen van verweerder. Verweerder heeft beaamd dat hij bot kan zijn en amicaal omgaat met collega's (arm om de schouder legt, grapjes maakt), maar ontkent dat hij de grens van het toelaatbare heeft overschreden. Verweerder heeft ter zitting herhaaldelijk naar voren gebracht dat als klaagster tegen hem had gezegd dat zij niet gediend was van zijn gedrag, hij meteen zou zijn gestopt. Daarbij heeft hij overigens aangegeven dat dit voor hem geen reden zou zijn om ook ten aanzien van anderen terughoudender te zijn in zijn verbale of fysieke gedrag.

De Commissie is van oordeel dat ook zonder dat klaagster verweerder heeft gezegd last te hebben van bepaald gedrag, verweerder had moeten begrijpen dat zoiets als het vastpakken bij de kraag ongepast is en als zeer onprettig ervaren kan worden. De Commissie wijst verweerder er daarbij op dat een omgang met collega's andere normen vereist, dan de omgang met vrienden of familie.



De grens van wat al dan niet toelaatbaar is, wordt door de opstelling van verweerder geheel afhankelijk gesteld van wat een ander uitdrukkelijk aangeeft. Daarmee neemt verweerder naar het oordeel van de Commissie in onvoldoende mate zelf de verantwoordelijkheid voor zijn gedrag. In die zin acht de Commissie de klacht over het gedrag van verweerder gegrond.

De Commissie wenst niet onvermeld te laten dat naast de verantwoordelijkheid van de werknemer ook de werkgever een verantwoordelijkheid heeft om er op toe te zien dat werknemers op een respectvolle manier met elkaar omgaan. Het opstellen van regels over gewenste omgangsvormen kan hier mogelijk bij helpen.

Als er signalen zijn dat een werknemer zich grensoverschrijdend gedraagt, zal de werkgever iets moeten doen met deze signalen. Uit de overgelegde stukken blijkt dat de directeur aan het begin van 2016 met verweerder heeft gesproken over zijn soms fysieke gedrag.

Verweerder heeft toen gezegd dat hij met dat gedrag geen enkele bijbedoeling heeft, maar dat hij zich realiseert dat hij bepaalde teamleden niet fysiek moet benaderen. Er is begin 2016 niet gesproken over grensoverschrijdend gedrag. De werkgever heeft toen, voor zover de Commissie kan nagaan, ook geen afspraken gemaakt voor een verbetertraject. Naar aanleiding van het gesprek op 15 juli 2016 is wel een voorstel gedaan voor een plan van aanpak voor na de zomervakantie. Vervolgens heeft verweerder na de zomervakantie gesproken met de directeur en zijn er werkafspraken en afspraken over gedrag en veiligheid gemaakt. Wat de Commissie mist in de afsprakenlijst is wat de verbeterpunten op het gebied van gedrag en veiligheid zijn voor verweerder, op welke wijze en wanneer die gerealiseerd moeten zijn en wat de consequenties zijn als dit niet gelukt is. Als een werknemer zijn gedrag dient te verbeteren dan mag van een goed werkgever verwacht worden concreet te omschrijven welke verbeterpunten er zijn en hoe deze gerealiseerd kunnen worden, zodat de werknemer -in dit geval verweerder- daarmee aan de slag kan gaan.

In dat licht heeft het de Commissie ook verbaasd, dat het bevoegde gezag niet zelf actie heeft ondernomen om op basis van het ingestelde onderzoek zaken ten goede te keren, maar personeelsleden heeft aangespoord om klachten bij de Commissie in te dienen. Het ligt op de weg van het bevoegde gezag om met inachtneming van de belangen van alle betrokkenen tot een oplossing te komen.

5. OORDEEL VAN DE COMMISSIE

De Commissie komt op grond van bovenstaande overwegingen tot het oordeel dat de klacht over ongewenst (fysiek) gedrag jegens klaagster gegrond is omdat verweerder in onvoldoende mate zelf de verantwoordelijkheid neemt voor zijn als ongewenst ervaren gedrag.

6. AANBEVELINGEN VAN DE COMMISSIE

De Commissie ziet naast hetgeen voortvloeit uit haar overwegingen geen aanleiding om aanbevelingen aan het bevoegd gezag te richten.



Aldus gedaan te Utrecht op 15 maart 2017 door mr. dr. H.G. Warmelink, voorzitter,
drs. L.F.P. Niessen en drs. M.H.W.C. Voeten, leden, in aanwezigheid van mr. A.A. Veraart,
secretaris.

mr. dr. H.G. Warmelink
voorzitter

mr. A.A. Veraart
secretaris



107491 - Een werknemer is zelf verantwoordelijk voor zijn gedrag. De werkgever moet er op toezien dat de grens van wat toelaatbaar is, niet wordt overschreden.

ADVIES

inzake de klacht van:

mevrouw A te B, werkzaam als onderwijsassistent op openbare basisschool C te D, klagster
tegen

de heer E, werkzaam als conciërge op obs C te D, verweerder
gemachtigde: mevrouw mr. A. Zwarenstein

1. VERLOOP VAN DE PROCEDURE

Bij klaagschrift van 24 november 2016 heeft klagster op grond van de geldende klachtenregeling een klacht tegen verweerder ingediend met de volgende inhoud:

Mevrouw A klaagt over ongewenst (fysiek) gedrag van de heer E jegens haar.
Een en ander is toegelicht in het klaagschrift.

Vanuit het secretariaat van de Commissie is telefonisch met partijen overlegd over de gewenste wijze van klachtafhandeling: interne klachtafhandeling, mediation of formele klachtbehandeling. Naar aanleiding van de uitkomst van deze gesprekken is de klacht ter beoordeling voorgelegd aan de Commissie.

Op 30 november 2016 heeft de Commissie verweerder verzocht uiterlijk 22 december 2016 een verweerschrift in te dienen.

Verweerder heeft op 23 december 2016 een verweerschrift ingediend.

Op verzoek van de Commissie heeft ook het bevoegd gezag toelichtende schriftelijke informatie verstrekt.

Alle stukken zijn in afschrift aan partijen gestuurd.

De mondelinge behandeling van de klacht, die zou plaatsvinden op 11 januari 2017, is op verzoek van verweerder uitgesteld en vond plaats op 8 februari 2017 te Utrecht.

Klagster was ter zitting aanwezig, vergezeld door de heer F, directeur van de school, als informant, en mevrouw G, vertrouwenspersoon, als vertrouwd persoon.

Verweerder was ter zitting aanwezig, vergezeld door zijn partner mevrouw H als vertrouwd persoon en bijgestaan door zijn gemachtigde.

Onder handhaving van hun standpunten hebben partijen een nadere toelichting gegeven.

Hetgeen in de stukken en op de zitting naar voren is gebracht is, voor zover relevant, zakelijk in dit advies weergegeven.



2. DE FEITEN

Klaagster werkt sinds het schooljaar 2015-2016 als onderwijsassistent op obs C (hierna: de school).

Verweerder werkt sinds augustus 2008 als huismeester in I. Hij werkt thans 24 uur per week. De school is met een andere school (J) gehuisvest in I. Verweerder verricht werkzaamheden voor beide scholen.

Het schoolbestuur heeft de directeur verzocht, nadat er een klacht over verweerder was ingediend, onderzoek te doen naar diens gedrag. Dat onderzoek is in het najaar van 2016 verricht. Uit het onderzoek kwam onder meer naar voren dat klaagster een klacht had over ongepast gedrag van verweerder. Na het onderzoek heeft het schoolbestuur verweerder naar aanleiding van klachten van klaagster en twee van haar collega's, geschorst met ingang van 7 november 2016. De schorsing duurt voort, in ieder geval totdat de LKC een oordeel heeft uitgesproken over de klachten van de drie medewerkers.

3. VISIE PARTIJEN

Visie klaagster

Klaagster voert aan dat verweerder haar fysiek intimideert. Na de herfstvakantie van het schooljaar 2015-2016 stond klaagster bij de koffieautomaat met twee collega's, waaronder verweerder. Verweerder legde toen zijn handen om haar keel. Nadat verweerder hier door de andere collega op was aangesproken, bood hij zijn excuses aan. De rest van het schooljaar bleef verweerder klaagster aanraken door haar gezicht vast te pakken, door haar te kussen, haar handen vast te pakken of een arm om haar heen te slaan tijdens het kopiëren. In de ochtend bij binnenkomst knuffelt en zoent verweerder klaagster. Als klaagster naar het toilet gaat, klopt verweerder op de deur. Verweerder maakt ook seks gerelateerde opmerkingen. Klaagster vindt dit gedrag vervelend. Doordat klaagster zich in een hoek gedreven voelt en doordat verweerder zich groot maakt en imponerend is, heeft klaagster niks van zijn gedrag durven zeggen. Zij heeft het wel besproken met een collega die haar vertelde dat verweerder nu eenmaal zo is. Klaagster vindt dat verweerder moet stoppen met zijn gedrag. Klaagster was dan ook blij toen de schooldirecteur begin van dit schooljaar vroeg om haar ervaringen met het gedrag van verweerder op papier te zetten.

Visie verweerder

Verweerder betreurt het dat klaagster zich onheus bejegend voelt en het gevoel heeft dat zij zich door hem in een hoek gedreven voelt. Klaagster heeft verweerder nooit aangesproken op zijn gedrag. Verweerder zou graag in gesprek gaan met klaagster om een en ander uit te spreken.

Verweerder doet zijn werk met plezier en heeft nog nooit een conflict gehad met zijn leidinggevende of zijn collega's. Verweerder heeft verklaringen van collega's als bijlagen bij zijn verweerschrift gevoegd, waaruit blijkt dat zij verweerder waarderen. Ook de beoordelingen van verweerder zijn steeds positief geweest.



Klaagster beklagt zich over gedragingen die zich voorgedaan zouden hebben in het schooljaar 2015/2016. Gezien de verjaringstermijn die de Commissie hanteert, verzoekt verweerder de Commissie de klacht over vermeende gedragingen van voor 13 november 2015 niet in behandeling te nemen.

Klaagster beticht verweerder van fysiek intimiderend gedrag. Verweerder kan naar eigen zeggen soms bot zijn. Ook kan verweerder zich richting collega's amicaal opstellen, maar verweerder ontkent dat hij zich fysiek intimiderend heeft gedragen op de wijze zoals door klaagster beschreven. Klaagster heeft ook niet aannemelijk weten te maken dat hij fysiek intimiderend gedrag heeft vertoond. Voor het leggen van zijn handen om de keel van klaagster heeft verweerder zijn excuses aangeboden. Verweerder weet dat hij dit niet had moeten doen. Hij merkt wel op dat het gebeurde toen hij een grapje maakte en het was niet intimiderend bedoeld. Klaagster heeft verweerder nooit laten weten dat zij last had van zijn gedrag. Doordat verweerder niet wist dat klaagster last had van zijn gedrag, is hem ook niet de kans geboden om zich anders op te stellen jegens klaagster. Als klaagster vanaf haar indiensttreding last heeft van het gedrag van verweerder zou ze ongetwijfeld al eerder een klacht hebben ingediend. Gezien het feit dat klaagster zich op verzoek van de schooldirecteur heeft uitgelaten over het gedrag van verweerder ontstaat de indruk dat de schoolleider klaagster heeft aangespoord om een klacht in te dienen.

Het feit dat niet alleen klaagster maar nog twee van haar collega's een klacht hebben ingediend tegen verweerder, impliceert niet dat daarmee haar klacht meer aannemelijk is geworden.

4. OVERWEGINGEN VAN DE COMMISSIE

Procedureel

In verband met de verjaringstermijn die de Commissie hanteert, zal de Commissie zich bij de beoordeling van de klacht richten op de gebeurtenissen die zich hebben voorgedaan in het schooljaar 2015-2016. Hetgeen partijen naar voren hebben gebracht over gebeurtenissen die meer dan een jaar voor het indienen van de klacht zijn voorgevallen, heeft de Commissie opgevat als illustratie van de klacht en het verweer.

Inhoudelijk

Een school is verantwoordelijk voor een veilig schoolklimaat voor de leerlingen en de personeelsleden van de school. Een onderdeel van een veilig schoolklimaat betreft de wijze waarop personeelsleden met elkaar omgaan. Een school kan gedragsregels formuleren voor de verschillende groepen binnen een school, waaronder personeelsleden. Voor zover de Commissie heeft kunnen nagaan, heeft de school voor de personeelsleden geen gedragsregels geformuleerd. Ook zonder regels mag van personeelsleden echter verwacht worden dat zij in taalgebruik en bij mogelijk fysiek contact respectvol met elkaar omgaan.

Het staat vast dat klaagster zich onheus bejegend heeft gevoeld door bepaalde gedragingen van verweerder. Verweerder heeft beaamd dat hij bot kan zijn en amicaal omgaat met collega's, maar ontkent dat hij de grens van het toelaatbare heeft overschreden.



Verweerder heeft ter zitting herhaaldelijk naar voren gebracht dat als klaagster tegen hem had gezegd dat zij niet gediend was van zijn gedrag hij meteen zou zijn gestopt. Daarbij heeft hij overigens aangegeven dat dit voor hem geen reden zou zijn om ook ten aanzien van anderen terughoudender te zijn in zijn verbale of fysieke gedrag.

De Commissie is van oordeel dat ook zonder dat klaagster verweerder heeft gezegd last te hebben van bepaald gedrag, verweerder had moeten begrijpen dat zoets als het leggen van zijn handen om de nek van klaagster zeer ongepast is en als zeer onprettig ervaren kan worden. De Commissie wijst verweerder er daarbij op dat een omgang met collega's andere normen vereist, dan de omgang met vrienden of familie.

De grens van wat al dan niet toelaatbaar is, wordt door de opstelling van verweerder geheel afhankelijk gesteld van wat een ander aangeeft. Daarmee neemt verweerder naar het oordeel van de Commissie in onvoldoende mate zelf de verantwoordelijkheid voor zijn gedrag. In die zin acht de Commissie de klacht over het gedrag van verweerder gegrond.

De Commissie wenst niet onvermeld te laten dat naast de verantwoordelijkheid van de werknemer ook de werkgever een verantwoordelijkheid heeft om er op toe te zien dat werknemers op een respectvolle manier met elkaar omgaan. Het opstellen van regels over gewenste omgangsvormen kan hier mogelijk bij helpen.

Als er signalen zijn dat een werknemer zich grensoverschrijdend gedraagt, zal de werkgever iets moeten doen met deze signalen. Als een werkgever vindt dat een werknemer zijn gedrag dient te verbeteren, dan mag van een goed werkgever verwacht worden concreet te omschrijven welke verbeterpunten er zijn en hoe deze gerealiseerd kunnen worden en wat de consequenties zijn als dit niet gelukt is. Voor zover de Commissie dat heeft kunnen nagaan, is dat in dit geval onvoldoende gebeurd.

5. OORDEEL VAN DE COMMISSIE

De Commissie komt op grond van bovenstaande overwegingen tot het oordeel dat de klacht over ongewenst (fysiek) gedrag jegens klaagster gegrond is omdat verweerder in onvoldoende mate zelf de verantwoordelijkheid neemt voor zijn als ongewenst ervaren gedrag.



6. AANBEVELINGEN VAN DE COMMISSIE

De Commissie ziet naast hetgeen voortvloeit uit haar overwegingen geen aanleiding om aanbevelingen aan het bevoegd gezag te richten.

Aldus gedaan te Utrecht op 15 maart 2017 door mr. dr. H.G. Warmelink, voorzitter, drs. L.F.P. Niessen en drs. M.H.W.C. Voeten, leden, in aanwezigheid van mr. A.A. Veraart, secretaris.

mr. dr. H.G. Warmelink
voorzitter

mr. A.A. Veraart
secretaris