



109399 Klacht over onveilige werkomgeving en niet optreden tegen pesten niet-ontvankelijk vanwege verjaring.

## ADVIES

inzake de klacht van:

[klager], wonende te [woonplaats], hierna te noemen klager  
gemachtigde: de heer mr. G.W. Boogaard

en

de directie van [school], gevestigd te [vestigingsplaats], hierna te noemen verweerder  
gemachtigde: mevrouw mr. S.E.H. van Thoor

### 1. VERLOOP VAN DE PROCEDURE

Bij klaagschrift van 8 juli 2020, ingekomen op 9 juli 2020 en aangevuld op 2 augustus, 13 oktober en 17 november 2020, heeft klager op grond van de geldende klachtenregeling een klacht tegen verweerder ingediend met de volgende inhoud:

[klager] klaagt erover dat [directielid werkgever] niet heeft opgetreden tegen pesten. Verder heeft [directielid werkgever] te weinig gedaan om hem een veilige werkomgeving te bieden.

Een en ander zoals uiteengezet in het klaagschrift en de bijlagen.

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

Verweerder heeft op 5 november 2020 een verweerschrift ingediend na eerder, op 20 oktober 2020, al schriftelijke informatie te hebben ingediend.

Alle stukken zijn in afschrift aan partijen gestuurd.

De hoorzitting vond plaats op 25 november 2020 te Utrecht.

Klager verscheen in persoon en werd bijgestaan door zijn gemachtigde.

Verweerder werd vertegenwoordigd door [directielid werkgever], en [direct leidinggevende] van klager [school].

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

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



## 2. DE FEITEN

Klager is sinds 1 augustus 2015 in dienst van verweerder. Hij is werkzaam als docent Beeldende Vorming op [school] te [vestigingsplaats].

In 2016 is er een conflict ontstaan tussen klager en zijn directe collega docent Beeldende Vorming, onder meer over het niet (goed) opruimen van het klaslokaal.

In oktober 2018 vindt er een incident plaats in de klas waarbij klager in een spijker stapt. Klager kaart bij de werkgever aan dat de werkdruk enorm is, dat hij niet is gehoord in zijn ideeën over de inrichting van een nieuw klaslokaal ([school] is met ingang van het schooljaar 2018-2019 in een nieuw gebouw gevestigd) en dat er een gebrek is aan professionele ondersteuning bij het vak Beeldende Vorming. Er vinden vervolgens diverse gesprekken plaats tussen klager en zijn direct leidinggevende en/of de rector van de school. Verweerder biedt coaching aan om klager te helpen in zijn wijze van communiceren maar klager wijst dat af. Klager meldt zich vervolgens op 14 januari 2019 ziek. In maart 2019 heeft verweerder een mediationtraject ingezet, dat op 10 juli 2019 is beëindigd zonder dat dit tot een oplossing heeft geleid.

Vanaf de zomervakantie 2020 is klager, in het kader van zijn re-integratie, werkzaam op de [school 2] te [vestigingsplaats].

Bij besluit van 14 september 2020 heeft verweerder klager meegedeeld dat hij als gevolg van de ontstane conflictsituatie binnen [school] met ingang van het schooljaar 2020-2021 wordt overgeplaatst naar [school 2] om aldaar weer tot een werkbare situatie te komen.

## 3. VISIE PARTIJEN

### Visie klager

De klacht is tijdig, dat wil zeggen binnen een jaar nadat de mediation is geëindigd, ingediend. Klager heeft eerst alle interne mogelijkheden om de klacht aan te kaarten benut. Ook kon hij niet eerder een klacht indienen omdat verweerder een verouderde klachtenregeling had en niet bij de Commissie was aangesloten.

Al vanaf 2016 is sprake geweest van institutioneel pestgedrag en een onveilig werkklimaat op [school]. Aanvankelijk door een directe collega, later door de schoolleiding (de leidinggevende en de rector) en ook de overplaatsing door verweerder is een vorm van pesten geweest; feitelijk is klager weggepest van de school.

Het pesten door de collega bestond onder meer uit intimideren en bedreigen, het niet opruimen van het klaslokaal, blokkeren van de mail van klager, het roddelen over klager met collega's en het mijden van klager. De collega gedroeg zich als de informele leidinggevende van klager. De meldingen van klager over dit pestgedrag werden structureel genegeerd en ontkend door de schoolleiding en de pestende collega werd in bescherming genomen. De schoolleiding wijt dit ten onrechte aan de slechte samenwerking en de beweerde slechte communicatie van klager. Hij moest het altijd maar zelf uitzoeken en werd niet gehoord. Dat is te kwalificeren als pesten door de schoolleiding. Ook de ideeën van klager over de inrichting van het nieuwe praktijklokaal werden niet serieus genomen. De schoolleiding weigerde afspraken op schrift te stellen en kwam afspraken niet na, hetgeen tot gevolg heeft gehad dat werken voor klager geestelijk en lichamelijk onmogelijk werd. In plaats van klager te steunen, vond men hem



veeleisend en moest hij worden overgeplaatst. De rector heeft zich hierin intimiderend opgesteld. Dat klager, zoals verweerder stelt, nooit eerder over pesten heeft gesproken, is niet juist. In zijn mail van 13 februari 2019 aan de rector noemt hij twee keer expliciet het woord “pesten”. Verweerder heeft geen volledige Risico Inventarisatie en Evaluatie en Plan van Aanpak, waardoor psychosociale klachten en uitval van medewerkers wellicht voorkomen hadden kunnen worden. Uit interne documenten en ook uit medewerkersonderzoeken blijkt dat sociale veiligheid, aanspreekcultuur, onduidelijke rolverdeling en communicatie al sinds 2015 aandachtspunten zijn op school. Dat er sprake is van een onveilige werksituatie is ook door andere collega’s gesignaleerd. Ook is er een groot verloop van medewerkers. Desondanks wil klager graag [school] blijven werken. Het is zijn droombaan en hij heeft hard gewerkt om dat te bereiken.

### **Visie verweerder**

De klacht is te laat ingediend en daarom moet klager niet-ontvankelijk worden verklaard in zijn klacht. De klacht ziet immers op gedragingen die binnen de school hebben plaatsgevonden in de periode 2016 tot eind 2018. Vanaf 14 januari 2019 is klager arbeidsongeschikt en is hij niet meer op de school geweest.

Eerst in juli 2019 heeft klager het over pesten. In de voorgaande jaren betrof het de samenwerking tussen klager en zijn collega en klachten rondom de veiligheid van de lokalen. Pas in mei 2020 heeft klager zijn wens geuit om een klacht bij de Commissie in te dienen en op 5 juni 2020 was de aansluiting bij de Commissie gerealiseerd. Als hij eerder had aangegeven een klacht te willen indienen, had verweerder zich eerder aangesloten bij de Commissie. Er is geen sprake van pestgedrag maar van een conflictsituatie die is veroorzaakt door de wijze waarop in het verleden tussen partijen is gecommuniceerd en is samengewerkt. In eerste instantie betrof het een conflict met de collega, later met de leiding van de school. Omdat ook de betreffende collega zich onveilig voelde, hebben er veelvuldig gesprekken plaatsgevonden om de samenwerking te verbeteren en is getracht om de situatie te de-escaleren. Daarna leek het enige tijd wat beter te gaan. Het tij is gaan keren nadat klager in oktober 2018 in een spijker stapte en klager de school verantwoordelijk hield voor de in zijn ogen hoge werkdruk en werkomgeving. De aan klager aangeboden coaching is niet van de grond gekomen en ook mediation (op aanraden van bedrijfsarts) heeft niet geleid tot een oplossing. Er is evenmin sprake van een onveilige werkomgeving; verweerder alsook de schoolleiding leveren voldoende inspanningen om de kwaliteit, de cultuur en de veiligheid van zowel alle leerlingen als medewerkers van [school] te waarborgen. Uit een recent medewerkersonderzoek blijkt dat de school goed heeft gescoord op het terrein van veiligheid.

Het feit dat niet alle wensen van klager ten aanzien van de inrichting van de nieuwbouw zijn ingewilligd, is geen pestgedrag. [school] is een jonge school en een school in ontwikkeling. Het is denkbaar dat niet iedereen zich in de ontwikkelingen kan vinden. Verweerder heeft vertrouwen in de school en de schoolleiding en heeft geen aanleiding gezien om in te grijpen. Het is kwalijk dat klager de rector beschuldigt van intimidatie zonder dat nader te onderbouwen.

Verweerder begrijpt niet dat klager weer terug wil naar [school] nu alle omstandigheden daar (dezelfde collega werkt er nog steeds, hetzelfde gebouw en dezelfde leidinggevende) hetzelfde zijn gebleven.



Er is een enorm verschil van inzicht en beleving ten aanzien van de gebeurtenissen en het handelen van partijen daarin. De klacht dient daarom ongegrond verklaard te worden.

#### 4. OVERWEGINGEN VAN DE COMMISSIE

##### *Ontvankelijkheid*

Verweerder stelt primair dat de klacht niet-ontvankelijk is. De Commissie overweegt hierover als volgt.

De Commissie constateert op grond van de overgelegde stukken en het verhandelde ter zitting dat de klacht van klager feitelijk betrekking heeft op gedragingen en gebeurtenissen in de periode 2016 tot eind 2018. Vaststaat dat klager sinds 14 januari 2019 arbeidsongeschikt is en sindsdien niet meer op [school] is geweest. Het is beleid van de Commissie om geen klachten in behandeling te nemen over gedragingen en beslissingen die langer dan een jaar voor het indienen van de klacht zijn voorgevallen of genomen. De achterliggende gedachte bij deze termijn is dat het voor het werk van een commissie zonder formele instrumenten van waarheidsvinding belangrijk is dat de zaken waarover wordt geklaagd nog enigszins 'vers' zijn. Dan is de kans groter dat klachtbehandeling zin heeft, eerst en vooral voor de betrokkene zelf, maar ook voor anderen, niet in de laatste plaats de school. De grens is getrokken bij één jaar. Deze is neergelegd in artikel 4 lid 2 onder b van het reglement van de Commissie. Scholen en klagers mogen ervan uitgaan dat de Commissie deze termijn serieus neemt. Klager heeft de klacht op 8 juli 2020 ingediend, derhalve ruimschoots na 2018 en ook ruim een jaar na 14 januari 2019, de datum waarop hij arbeidsongeschikt is geworden. De jaartermijn is daarmee overschreden.

Klager heeft aangevoerd dat hij de klacht binnen een jaar nadat de mediation was geëindigd heeft ingediend. Het einde van een mediation kan bezwaarlijk worden aangemerkt als een start van een termijn van een jaar waarbinnen kan worden geklaagd over gebeurtenissen van meer dan een jaar geleden. Tussen het einde van de mediation en het indienen van de klacht zat bijna een jaar, zodat klager niet binnen een redelijke termijn alsnog heeft geklaagd. Van een actuele situatie waarin klager stelt gepest te worden is evenmin sprake omdat klager na 14 januari 2019 niet meer op [school] werkzaam is geweest.

Voor zover klager heeft beoogd te klagen over de hem opgelegde rechtspositionele maatregel van overplaatsing, is de klacht eveneens niet-ontvankelijk. Indien een klacht voornamelijk betrekking heeft op rechtspositionele aangelegenheden anders dan bejegening of kwesties die het onderwijs raken, is er voor de Commissie geen taak weggelegd. Overplaatsing is zo'n rechtspositionele aangelegenheid. Daarvoor staat voor klager een ander voorliggende voorziening open, te weten de Commissie van beroep funderend onderwijs, van welke mogelijkheid hij ook gebruik heeft gemaakt.

Alles overziende komt de Commissie tot het oordeel dat de klacht niet-ontvankelijk is vanwege niet-verschoonbare overschrijding van de verjaringstermijn.

De Commissie wenst echter het navolgende nog op te merken.

Het beeld dat uit het dossier naar voren komt, is naar het oordeel van de Commissie te duiden als een arbeidsconflict. Het aanvankelijk niet goed kunnen samenwerken met een collega is



geëscaleerd en uitgemond in een situatie waarin klager zijn ongenoegen heeft gericht tot de schoolleiding en vervolgens op verweerder. Op een gegeven moment heeft klager het voor hem ongewenste gedrag van verweerder opgevat als pesten. Om te spreken van pesten moet echter sprake zijn van structureel, opzettelijk pestgedrag, gericht op een of enkele personen. Daarvan is de Commissie niet gebleken. Evenmin is gebleken van intimidatie van klager door de rector; een dergelijke zware beschuldiging dient goed te zijn onderbouwd. Gelet op de hoeveelheid en intensiteit van de e-mailberichten van klager en de door verweerder getrooste inspanningen om te komen tot een oplossing van het conflict, acht de Commissie het niet onbegrijpelijk dat verweerder op enig moment heeft geconstateerd dat er geen goede match is tussen klager en [school].

## 5. OORDEEL VAN DE COMMISSIE

De Commissie komt op grond van bovenstaande overwegingen tot het oordeel dat de klacht niet-ontvankelijk is.

Aldus gedaan te Utrecht op 7 december 2020 door mr. A.A.A.M. Schreuder, voorzitter, drs. C.T.M. Jaartsveld en drs. L.F.P. Niessen, leden, in aanwezigheid van mr. R.M. de Bekker, secretaris.

mr. A.A.A.M. Schreuder  
voorzitter

mr. R.M. de Bekker  
secretaris