

Samenvatting 102538

Beroep tegen (verlengde) schorsing en disciplinair ontslag VO

Docent is geschorst bij wijze van ordemaatregel. Tevens is hem disciplinair ontslag verleend. Gedurende het voornemen tot ontslag en de opzegtermijn is hij geschorst. Het ontslag is gebaseerd op het onderhouden van een niet-werkgerelateerde intieme relatie met een leerlinge, geboren in 1985. De Commissie acht de eerste schorsing in het belang van de instelling en de verlenging van de schorsing gedurende de opzegtermijn redelijk.

Voorts overweegt de Commissie dat voldoende is komen vast te staan dat de docent zeer nauwe banden met de leerlinge heeft opgebouwd die een reguliere relatie tussen leraar en leerling overstijgen, hetgeen plichtsverzuim oplevert. Docent dient zich in de omgang met leerlingen steeds bewust te zijn van professionele kaders. Docent was ook nog mentor. Docent heeft geen reden gezien om terughoudendheid te betrachten, ook niet toen de moeder van de leerlinge daar om had gevraagd en ook niet nadat hij door afdelingsdirecteur op de hoogte was gesteld van roddels daaromtrent. De Commissie acht het plichtsverzuim dermate ernstig dat van de werkgever niet kan worden gevegd het dienstverband voort te zetten. Disciplinair ontslag is onder de gegeven omstandigheden gerechtvaardigd.

Beroep ongegrond.

102538

UITSpraak

in het geding tussen:

A, wonende te B, verzoeker, hierna te noemen A
gemachtigde: mr W.J.F. Knoeff

en

het College van bestuur van C, gevestigd te B, verweerder, hierna te noemen de werkgever
gemachtigde: mr V.G.A. Kellenaar

1. VERLOOP VAN DE PROCEDURE

Bij beroepsschrift met bijlagen van 01-04-2004, ingekomen op 05-04-2004, heeft A beroep ingesteld tegen een drietal beslissingen van de werkgever, te weten:

- de beslissing d.d. 20-02-2004 om hem te schorsen voor de duur van 4 weken in het belang van de instelling;
- de beslissing d.d. 18-03-2004, inhoudende een schorsing vooruitlopend op het aangezegde disciplinair ontslag voor maximaal 6 maanden;
- de beslissing d.d. 18-03-2004 om hem per 01-07-2004 te ontslaan als disciplinaire maatregel wegens plichtsverzuim.

De werkgever heeft een verweerschrift met bijlagen ingediend, ingekomen op 27-04-2004.

De mondelinge behandeling vond plaats op 14-06-2004.

A verscheen in persoon, bijgestaan door zijn gemachtigde.

De werkgever werd vertegenwoordigd door D, voorzitter Centrale Directie en E, directiesecretaris, bijgestaan door de gemachtigde.

A heeft een pleitnotitie overgelegd.

De inhoud van voornoemde stukken geldt als hier herhaald en ingelast.

2. DE FEITEN

De Commissie gaat op grond van de stukken en hetgeen ter zitting naar voren is gebracht uit van de volgende, als gesteld en niet of onvoldoende weersproken en door de Commissie in deze procedure relevant geachte, tussen partijen vaststaande feiten.

A is sinds 06-12-1983 werkzaam als docent Duits aan C in een vast dienstverband met een volledige betrekkingssomvang.

Op de arbeidsverhouding is van toepassing de CAO-VO 2003-2005.

In september 2002 kwam A in contact met de leerlinge F, geboren 12-12-1985. F volgde lessen Duits bij A. In het schooljaar 2003-2004 was A tevens haar mentor.

De ouders van F hebben rond 09-02-2004 per toeval ontdekt dat F e-mailcontacten onderhield met A. De werkgever heeft eerst op 10 en 11 februari 2004 in gesprekken met A kennis genomen van deze relatie. Het gesprek op 10-02-2004 heeft op initiatief van A zelf plaatsgevonden nadat deze die dag was benaderd door de moeder van F en haar partner met de eis om zich vanwege de relatie met F ziek te melden en ontslag te nemen. Op 11-02-2004 heeft A zich ziek gemeld. Op 12 februari heeft de werkgever kennis genomen van de inhoud van de e-mails tussen A en F waarna deze A bij brief van 13-02-2004 heeft aangekondigd de procedure gericht op strafontslag te starten. Op 17-02-2004 heeft de moeder van F een klacht tegen A bij de instelling ingediend wegens intimidatie en ontuchtige handelingen jegens haar dochter.

Bij brief van 17-02-2004 heeft de werkgever A aangegeven voornemens te zijn om hem met ingang van 20-02-2004 te schorsen als ordemaatregel voor de duur van 4 weken. A werd hierbij in de gelegenheid gesteld om zijn opvattingen over deze schorsing kenbaar te maken vóór 19-02-2004 13.00 uur. Nadat A dit had gedaan, heeft de werkgever A bij brief van 20-02-2004 op grond van het bepaalde in artikel 4a.6 lid 1 CAO-VO geschorst voor de duur van 4 weken gelet op het belang van de instelling. Tevens heeft de werkgever A in voormelde brief van 17-02-2004 medegedeeld voornemens te zijn over te gaan tot disciplinair ontslag wegens ernstig plichtsverzuim (artikel 4a.1 lid 1 onder a juncto artikel 4a.5 onder a juncto artikel 4a.7 lid 1 onder c CAO-VO) met daaraan voorafgaand een schorsing voor de duur van maximaal 6 maanden op grond van artikel 4a.6 lid 2 CAO-VO. A heeft bij brief van 17-03-2004 verweer gevoerd tegen het voornemen tot schorsing alsmede tegen het voornemen tot ontslag waarna de werkgever A bij beslissing van 18-03-2004 met ingang van 20-03-2004 heeft geschorst als ordemaatregel gedurende ten hoogste 6 maanden zolang de beslissing tot disciplinair ontslag nog niet heeft geleid tot beëindiging van het dienstverband tussen partijen. Bij beslissing van eveneens 18-03-2004 is A per 01-07-2004 disciplinair ontslagen. Voormelde beslissing is gemotiveerd met verwijzing naar het uiting geven aan verliefdheid op een leerlinge, het bewust plegen van plichtsverzuim getuige het stiekeme karakter van de contacten met de leerlinge, de intimidatie die hiermee gepaard ging en de gepleegde seksuele handelingen. Vanaf het najaar 2002 tot februari 2004 zou er een niet-werkgerelateerde intieme relatie zijn geweest tussen A en een aan zijn zorg toevertrouwde leerlinge, welke leerlinge bij aanvang van de relatie minderjarig was. Het ontstaan en het in gang blijven van deze relatie is in overwegende mate aan A toe te rekenen, aldus de werkgever. Tegen voormelde beslissingen van 20-02-2004 en 18-03-2004 (2x) is onderhavig beroep gericht. Inmiddels heeft zowel de werkgever (op advies van de vertrouwensinspecteur alsmede in het kader van de meldingsplicht bij het bestaan van een vermoeden van seksuele intimidatie) als F aangifte gedaan van seksuele intimidatie.

Het strafrechtelijke traject is nog lopende.

3. STANDPUNTEN VAN PARTIJEN

A wijst op de vertrouwensband en de persoonlijke relatie die er tussen hem en F zou zijn ontstaan, welke band in zijn visie resulteerde in een oppervlakkige verliefdheid, hetgeen zich heeft geuit in een romantische avond bij hem thuis op 24-01-2004. A benadrukt dat F toen 18 jaar was en geheel verantwoordelijk was voor haar eigen handelingen. F heeft haar weerwil daarbij ook niet kenbaar gemaakt. A betwist dat er sprake is geweest van een seksuele relatie, ook was er geen sprake van een afhankelijkheidsrelatie nu F meerderjarig is en er meer leraren Duits zijn. Bovendien kwam de vermeende relatie niet tot uiting binnen de uitoefening van zijn functie. A ontkent voorts F op enige wijze onder druk te hebben willen zetten; hij heeft in de e-mails slechts zijn fantasie geuit. Daarbij benadrukt A dat uit de e-mails niet blijkt dat seksuele of ontuchtige handelingen hebben

plaatsgevonden met F, zeker niet op het moment dat zij nog minderjarig was. De verklaringen van A en van F staan op dit punt lijnrecht tegenover elkaar. Naar de mening van A leveren deze vriendschappelijke contacten, van welke contacten de werkgever overigens op de hoogte was, en de oppervlakkige verliefdheid gedurende de meerderjarigheid van F geen plichtsverzuim op. A acht het onbegrijpelijk dat het plichtsverzuim wordt gebaseerd op een verklaring van F die zeker niet boven alle twijfel verheven is. Het zou A niet verwonderen als door de moeder van F danige pressie is uitgeoefend. A acht het gegeven strafontslag disproportioneel vanwege zijn onberispelijke langdurige staat van dienst. Ten aanzien van de diverse beslissingen van de werkgever voert A ten slotte nog aan dat hem onvoldoende gelegenheid is geboden om zijn zienswijze naar voren te brengen. Desgevraagd verklaart de gemachtigde van A ter zitting nog dat hij in de verklaring van F "2002" heeft bijgeschreven bij de datum van 22 december, de "eerste echte afspraak" van F met A. Ter zitting verzoekt A de Commissie voorts om aanhouding van de beoordeling van het beroep in afwachting van de uitkomst van een zogenoemde mini-instructie en een onafhankelijk medisch onderzoek aan het lichaam van A in de strafrechtelijke procedure.

De werkgever voert daartegen aan dat voldoende vaststaat dat A een ontoelaatbare intieme relatie heeft opgedrongen aan F en deze op intimiderende wijze heeft onderhouden totdat door ingrijpen van de ouders en de werkgever hieraan een einde is gekomen. Ook uit de overgelegde e-mails blijkt duidelijk dat er een intieme relatie tussen A en F bestond. A heeft aldus op grove wijze misbruik gemaakt van het beginsel dat hij voldoende afstand dient te houden tegenover de aan zijn zorg toevertrouwde leerlingen en dat hij op het gebied van seksualiteit van onbesproken gedrag dient te zijn. De mate van seksualiteit acht de werkgever daarbij niet relevant, dit zou het plichtsverzuim hooguit nog ernstiger kunnen maken. Juist als mentor behoort men extreem prudent met de belangen van een leerling om te gaan, hetgeen ook uit de jurisprudentie van de Centrale Raad van Beroep en van de Landelijke Klachtencommissie po en vo blijkt. Waarom zou A een leerlinge thuis moeten uitnodigen op het moment dat hij zich onbespied waant terwijl hij een eigen kantoor op school heeft? Waarom dient veelvuldig contact per e-mail met een leerlinge plaats te vinden? Zelfs op grond van zijn eigen verklaring leveren de gedragingen van A bijzonder ernstig plichtsverzuim op. De werkgever acht het strafontslag gelet op het ernstige plichtsverzuim dan ook proportioneel. Bovendien was A gewaarschuwd. Toen er in januari 2003 roddels kwamen over een vermeende relatie tussen A en F, heeft er een gesprek plaatsgevonden tussen A en de afdelingsdirecteur, in welk gesprek A deze relatie echter ontkende. In augustus 2003 is A door de moeder van F hierop aangesproken die hem daarbij heeft verzocht om te stoppen met een eventuele relatie. De werkgever meent voorts dat de verklaringen van partijen niet lijnrecht tegenover elkaar staan, zoals A stelt, doch dat slechts de intensiteit in de omgang verschilt. Ten slotte geeft de werkgever nog aan het beginsel van hoor en wederhoor te hebben toegepast bij de genomen beslissingen.

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 52 WVO en artikel 13 lid 1 onder a CAO-VO alsmede binnen de daartoe geldende termijn van 6 weken is ingesteld, is de Commissie bevoegd van het beroep kennis te nemen en is het beroep ontvankelijk.

Het verzoek om aanhouding van het beroep

Bij brief van 29-06-2004 heeft de Commissie partijen reeds medegedeeld dat zij na ampele overwegingen besloten heeft om het straftraject niet af te wachten en over te gaan tot uitspraak. Dit verzoek van A wordt derhalve niet gehonoreerd.

De schorsingsbeslissingen van 20-02-2004 en 18-03-2004

De Commissie constateert dat de beslissing d.d. 20-02-2004 tot het opleggen van een schorsing is genomen op grond van artikel 4a.6 lid 1 CAO-VO. De in dit artikel genoemde schorsing, voor ten hoogste 4 weken, is een ordemaatregel in gevallen waarin dit gelet op het belang van de instelling dringend noodzakelijk is. De werkgever heeft de schorsing genomen om escalatie van onrust binnen de instelling te voorkomen en om te voorkomen dat de aanwezigheid van A een zorgvuldige besluitvorming zou kunnen frustreren. De Commissie acht de schorsing op die gronden onder de gegeven omstandigheden gerechtvaardigd.

De beslissing tot schorsing d.d. 18-03-2004 is gebaseerd op het bepaalde in artikel 4a.6 lid 2 onder d CAO-VO, voor de duur van maximaal 6 maanden wanneer sprake is van een voornemen tot opzegging als bedoeld in artikel 4.5 onder a, b en i. Nu de werkgever op dezelfde datum A disciplinair heeft ontslagen wegens plichtsverzuim als bedoeld in artikel 4a.5 onder a CAO-VO, is de schorsing gedurende de opzegtermijn niet als onredelijk te bestempelen.

Aangezien de werkgever conform het bepaalde in artikel 4a.6 lid 1 CAO-VO alsmede artikel 4a.8 lid 1 CAO-VO de voornemen-procedure heeft gevolgd, acht de Commissie het beroep van A tegen de schorsingsbeslissingen ongegrond.

De ontslagbeslissing

De Commissie stelt allereerst vast dat de werkgever, bij het opleggen van de disciplinaire maatregel van ontslag de voornemen-procedure van artikel 4a.8 lid 1 CAO-VO, in acht heeft genomen.

De werkgever heeft aan de disciplinaire maatregel van ontslag ernstig plichtsverzuim ten grondslag gelegd. De feiten die volgens de bestreden beslissing plichtsverzuim opleveren, zijn de volgende:

- dat A een intieme relatie heeft gehad met een aan zijn zorgen toevertrouwde leerlinge, die is begonnen toen de leerlinge nog minderjarig was;
- dat A deze relatie heeft erkend;
- dat deze relatie bovendien ontoelaatbaar was omdat er sprake was van een intiem karakter en mogelijke belangenverstrengeling;
- dat de aard van de functie van leraar zich niet verdraagt met een relatie met een aan hem toevertrouwde leerling. De leraar dient van onbesproken gedrag te zijn.

De Commissie dient thans te onderzoeken of de feiten waarop het plichtsverzuim is gebaseerd voldoende zijn komen vast te staan en, zo ja, of deze neerkomen op plichtsverzuim als bedoeld in artikel 4a.7 lid 2 CAO-VO en zo ja, of de opgelegde disciplinaire maatregel van ontslag in verband daarmee gerechtvaardigd is.

Uit de inhoud van de door A afgelegde verklaring is voor de Commissie voldoende aannemelijk geworden dat sprake is geweest van een vertrouwensrelatie tussen A en de leerlinge F en van een oppervlakkige verliefdheid, in ieder geval van de zijde van A. Ook uit de inhoud van de talloze (meer dan 671) e-mails tussen A en de leerlinge blijkt dat er een ander soort relatie is geweest dan een normaal, professioneel contact tussen leraar (mentor) en leerling. Daarenboven heeft A aangegeven een e-mailaccount te hebben genomen om wat meer contact met de leerlinge te kunnen hebben. Ook staat vast dat er op 24-01-2004 een romantische avond bij A thuis heeft plaatsgevonden en dat A en F in de kerstvakantie contact met elkaar hebben gehad. Ook is gebleken dat A aan de leerlinge een speciaal verjaardagscadeau heeft willen geven, te weten het mee kunnen gaan met de schoolreis naar Berlijn. Voorts zou de leerlinge al eerder, op 22-12-2002, toen zij overigens nog minderjarig was, bij A thuis zijn geweest, hetgeen blijkt uit de verklaring van de leerlinge in welke verklaring de gemachtigde van A deze datum heeft bijgeschreven. Nog afgezien van de vraag of er, en zo ja, in welke mate, seksuele handelingen tussen A en de leerlinge hebben plaatsgevonden, is de Commissie van oordeel dat dit alles een overschrijding inhoudt van hetgeen toelaatbaar mag worden verondersteld in de relatie leraar-leerling.

Naar het oordeel van de Commissie is afdoende komen vast te staan dat A zeer nauwe banden met de leerlinge heeft opgebouwd die een reguliere relatie tussen leraar en leerling overstijgen. De leeftijd van de desbetreffende leerlinge is hierbij niet van belang maar wel de afhankelijkheidsrelatie, die leerlingen kwetsbaar maakt. Een docent dient zich in de omgang met de leerlingen steeds bewust te

blijven van zijn professionele kaders. Dit alles klemmt temeer nu A ook nog eens de mentor was van de leerlinge. Ook heeft A geen reden gezien om terughoudendheid in deze contacten te betrachten, ook niet toen de moeder van de desbetreffende leerlinge daar in de zomer 2003 om had gevraagd en ook niet nadat hij door de afdelingsdirecteur begin 2003 op de hoogte werd gesteld van de roddels die binnen de school de ronde deden over een vermeende relatie van hem met de leerlinge. Dit alles levert naar het oordeel van de Commissie plichtsverzuim op als bedoeld in artikel 4a.7 lid 2 CAO-VO.

De Commissie acht het plichtsverzuim dermate ernstig dat van de werkgever niet kan worden gevergd het dienstverband met A voort te zetten. De opgelegde maatregel van disciplinair ontslag acht de Commissie onder de gegeven omstandigheden dan ook gerechtvaardigd. De langdurige en goede staat van dienst van A doet hieraan niet af.

Aldus is de Commissie van oordeel dat de werkgever op goede gronden tot het opleggen van de disciplinaire maatregel van ontslag heeft kunnen komen zodat het beroep tegen de beslissing d.d. 18-03-2004 ongegrond zal worden verklaard.

5. OORDEEL

Op grond van bovenstaande overwegingen verklaart de Commissie het beroep tegen de beslissingen tot schorsing van respectievelijk 20-02-2004 en 18-03-2004 alsmede tegen de ontslagbeslissing van 18-03-2004 ongegrond.

Aldus gedaan te Woerden op 12 juli 2004 door prof. mr L.H. van den Heuvel, voorzitter, mr E.M.W.P. Hermans, J. Prins, mr T.M.J. Smits en mr drs W.G.A.M. Veugelers leden, in aanwezigheid van mr R.M. de Bekker, secretaris en bij afwezigheid van laatstgenoemde getekend door mr H.E. Mertens, secretaris.

prof. mr L.H. van den Heuvel
voorzitter

mr H.E. Mertens
secretaris