

103292

SAMENVATTING

Beroep tegen disciplinaire schorsing HBO

Werknemer is docent. Een aantal vrouwelijke studenten heeft geklaagd over seksueel intimiderend gedrag van werknemer tijdens excursies en in de lessen. Vanwege andere onregelmatigheden tijdens de excursie is de werknemer disciplinair geschorst. Daartegen heeft hij geen beroep ingesteld. De klachtencommissie brengt vervolgens advies uit en de werkgever legt in afwijking van het advies van de klachtencommissie een schorsing in plaats van een berisping op. Tegen die laatste schorsing is het beroep gericht. Beide schorsingen zijn opgelegd ter zake van gedragingen, die dateren van vóór de eerste schorsing. Onder die omstandigheden kan de eerste schorsing niet als strafverzwarend gelden. Dat werknemer het foutieve van zijn handelen niet inziet, vormt op zich onvoldoende reden voor het verzwaren van de disciplinaire maatregel. Schorsing disproportioneel.

Beroep gegrond.

103292

UITSPRAAK

in het geding tussen:

A, wonende te B, verzoeker, hierna te noemen A
gemachtigde: mr. H.F. Govers

en

het College van Bestuur van C, gevestigd te B, verweerder, hierna te noemen de werkgever

1. VERLOOP VAN DE PROCEDURE

Bij beroepschrift met bijlagen van 27-07-2006, ingekomen op 28-07-2006 en aangevuld d.d. 21-09-2006 en 21-11-2006, heeft A beroep ingesteld tegen de beslissing van de werkgever d.d. 29-06-2006 om hem met ingang van 29-06-2006 tot en met 31-07-2006 de disciplinaire maatregel van schorsing op te leggen.

De werkgever heeft een verweerschrift met bijlagen ingediend, ingekomen op 13-10-2006.

De mondelinge behandeling vond plaats op 27-11-2006.

A verscheen in persoon, vergezeld door zijn gemachtigde.

De werkgever werd vertegenwoordigd door D, hoofd juridische zaken, vergezeld door E, afdelingsmanager.

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 01-08-1992 werkzaam bij (de rechtsvoorganger van) C in een vast dienstverband met een betrekkingsomvang van laatstelijk 0.6 fte. A is als docent Biologie werkzaam op het Instituut Educatieve Hogeschool van B. Op de arbeidsverhouding is van toepassing de CAO-HBO.

Op 19-12-2005 heeft een viertal vrouwelijke studenten zich beklagd over seksueel intimiderend gedrag van A: tijdens een excursie naar T in juni 2004 zou A de studenten tegen hun zin hebben geconfronteerd met zijn relatie met een medestudente; tijdens eenzelfde excursie in 2005 zou A een studente hebben gezoend en zouden studenten hem met een andere studente in bed hebben aangetroffen. Tot slot hadden de klachten betrekking op gedragingen van A tijdens en na een les op 21-11-2005 waarbij A vertelde over ervaring met onveilig vrijen, een studente tegen haar wil een oefening in het kader van de les liet doen en een studente complimenteerde met haar mooie laarzen, welk geheel de klagende studenten als seksueel intimiderend hebben ervaren. Voor het zoenen van een studente op T heeft A zich verontschuldigd. Naar aanleiding van nog andere onregelmatigheden tijdens de 2005-excursie naar T heeft de werkgever A bij beslissing van 22-12-2005 met ingang van die datum tot en met 13-01-2006 disciplinair geschorst. In de schriftelijke beslissing vermeldde de werkgever dat het oordeel niet mede gebaseerd was op de gedragingen van A, waarop de klachten van de studenten betrekking hadden. De feiten waarop de beslissing was gegrond betroffen de aanwezigheid van vrienden van A tijdens de excursie en het niet corrigerend optreden tegen grensoverschrijdend gedrag van studenten. Tegen deze beslissing heeft A geen rechtsmiddel aangewend. De Klachtencommissie Ongewenst Gedrag van C heeft de klachten van de studenten onderzocht. Genoemde klachtencommissie heeft op 10-05-2006 aannemelijk geacht dat A gedrag heeft vertoond jegens en in aanwezigheid van studenten, dat gekwalificeerd kan worden als ongewenste seksuele toenadering of ander verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag van seksuele aard. De klachtencommissie heeft de werkgever geadviseerd A een schriftelijke berisping op te leggen. Daarnaast adviseerde de klachtencommissie de werkgever blijvende afspraken met A te maken en aanwijzingen te geven met betrekking tot diens functioneren, in het bijzonder zijn houding jegens studenten, die verdere overschrijdingen van de grenzen van een professionele docent-student relatie kunnen voorkomen. Op 23-05-2006 heeft de werkgever A medegedeeld te overwegen hem naar aanleiding van de uitspraak van de klachtencommissie een disciplinaire maatregel op te leggen. A heeft zich, bijgestaan door zijn raadsman, tegen dit voornemen van de werkgever verweerd in een gesprek op 08-06-2006. Bij schrijven van 29-06-2006 heeft de werkgever A disciplinair geschorst. De brief vermeldt dat de werkgever aanleiding zag om wat betreft de op te leggen disciplinaire maatregel af te wijken van het advies van de klachtencommissie vanwege de eerder opgelegde disciplinaire maatregel, omdat A ook bij andere gelegenheden op zijn gedrag als werknemer was aangesproken, alsook omdat A er geen blijk van had gegeven tot ander inzicht te zijn gekomen en omdat de klaagsters hadden aangegeven zich nog steeds niet veilig te voelen bij A. Tegen deze beslissing is het beroep gericht. Bij beschikking van 29-09-2006 heeft de kantonrechter te B op verzoek van de werkgever de tussen partijen bestaande arbeidsovereenkomst met ingang van 01-11-2006 ontbonden wegens gewichtige redenen, bestaande uit verandering van omstandigheden, onder toekenning van een vergoeding aan A.

3. STANDPUNTEN VAN PARTIJEN

A stelt dat de werkgever de beslissing tot oplegging van de schorsing onzorgvuldig heeft voorbereid. De Regeling Ongewenst Gedrag van C (verder te noemen: de Regeling) schrijft voor dat de werkgever binnen drie weken na ontvangst van het advies van de klachtencommissie een beslissing dient te nemen. Het advies dateerde van 10-05-2006, de beslissing van de werkgever volgde zeven weken later, op 29-06-2006. Na zo'n lange periode mocht A er op vertrouwen dat de werkgever conform het advies van de klachtencommissie zou beslissen. Volgens A is voorts de motivering van de beslissing ondeugdelijk. De door de werkgever aangevoerde redenen kunnen volgens A niet worden aangemerkt als een draagkrachtige motivering. De eerdere schorsing kan niet goed los worden gezien van de klachten met betrekking tot seksuele intimidatie, waarover de klachtencommissie later heeft geadviseerd een schriftelijke berisping op te leggen. A weet niet wat de werkgever bedoelt met "eerder aangesproken op zijn gedrag." A is wel degelijk bereid de onjuistheid van zijn handelen in te zien, hetgeen bijvoorbeeld blijkt uit het aanbieden van excuses aan één van de klaagsters. Het is juist dat hij het met het oordeel van de klachtencommissie op andere onderdelen niet eens is. Met de klaagsters heeft A geen contact meer mogen hebben van de werkgever. Voorts wijst A er op dat de klachtencommissie in haar advies heeft aangegeven dat de werkgever meer had kunnen doen in het

aanspreken van A op zijn gedrag en het aangeven van duidelijker grenzen. Tot slot wijst A er op dat de werkgever wat betreft de keuze van de disciplinaire maatregel ongemotiveerd is afgeweken van het advies van de klachtencommissie. Dit klemt volgens hem temeer daar de klachtencommissie heeft vastgesteld dat ook de werkgever een en ander te verwijten valt.

De werkgever stelt dat de Commissie niet bevoegd is over het beroep te oordelen aangezien de kantonrechter zich reeds over de schorsing heeft uitgesproken en daar ook consequenties aan heeft verbonden. Voorts is de werkgever van mening dat het gedrag van A, zoals dat door de klachtencommissie is vastgesteld, voldoende aanleiding is voor het opleggen van de disciplinaire maatregel. Tot slot voert de werkgever aan dat er voldoende reden was om af te wijken van het advies van de klachtencommissie. De klachtencommissie kon niet, zoals de werkgever, eerdere feiten meewegen. De werkgever heeft bij het bepalen van de op te leggen disciplinaire maatregel rekening gehouden met de eerder opgelegde schorsing. Tevens heeft daarbij meegespeeld dat de werkgever in het gesprek naar aanleiding van het voornemen tot het opleggen van de disciplinaire maatregel heeft geconstateerd dat A kennelijk niet tot zelfinzicht was gekomen.

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 4.7 lid 1 Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek, is de Commissie bevoegd van het beroep kennis te nemen. De Commissie merkt daarop bij dat de kantonrechter zich in de ontbindingsbeschikking niet heeft uitgelaten over de aan A opgelegde schorsing. Nu het beroep binnen de daartoe geldende termijn is ingesteld, is het beroep ontvankelijk.

De schorsing

De Commissie staat voor de beantwoording van de vraag of A de hem verweten gedragingen heeft gepleegd en, zo ja, of deze gedragingen het opleggen van een disciplinaire maatregel rechtvaardigen en, indien dat het geval is, of de opgelegde maatregel gelet op alle omstandigheden proportioneel is. Wat betreft het vaststellen van de A verweten gedragingen, te weten seksueel intimiderend gedrag jegens studenten ziet de Commissie geen aanleiding af te wijken van hetgeen de klachtencommissie dienaangaande heeft overwogen en aannemelijk geacht. Derhalve heeft de werkgever in redelijkheid kunnen oordelen dat A niet heeft gedaan dan wel nagelaten wat een goed werknemer in gelijke omstandigheden behoort te doen of na te laten (artikel P-4 lid 1 CAO-HBO) op grond waarvan de werkgever hem in beginsel een disciplinaire maatregel op kon leggen. Blijkens de bestreden beslissing heeft de werkgever in afwijking van het advies van de klachtencommissie een schorsing in plaats van een berisping opgelegd omdat A eerder een schorsing was opgelegd en hij er kennelijk blijk van had gegeven de onjuistheid van zijn handelen niet in te zien. Nu echter beide schorsingen zijn opgelegd ter zake van gedragingen, die dateren van vóór 22-12-2005 - de datum waarop de eerste schorsing is opgelegd - kan niet gezegd worden dat van deze eerste schorsing een waarschuwend effect is uitgegaan ten aanzien van het gedrag dat geleid heeft tot het opleggen van de tweede schorsing. Voorts is niet gebleken dat A zich sedert 22-12-2005 nog aan verwijtbare gedragingen heeft schuldig gemaakt. Onder die omstandigheden kan naar het oordeel van de Commissie de op 22-12-2005 opgelegde schorsing niet als strafverzwarend argument ten opzichte van het advies van de klachtencommissie dienst doen. Dat A het foutieve van zijn handelen, behoudens het zoenen van een student, niet inziet, vormt naar het oordeel van de Commissie op zich onvoldoende reden voor het verzwaren van de disciplinaire maatregel. Gelet op het voorgaande is de Commissie van oordeel dat de werkgever niet in redelijkheid heeft kunnen afwijken van het advies van de klachtencommissie om A een schriftelijke berisping op te leggen. Derhalve oordeelt de Commissie de opgelegde disciplinaire schorsing niet proportioneel en zal zij het beroep om die reden gegrond verklaren.

5. OORDEEL

Op grond van bovenstaande overwegingen verklaart de Commissie het beroep gegrond.

Aldus gedaan te Utrecht op 16 januari 2007 door prof. mr. L.H. van den Heuvel, voorzitter, drs. J.A.M. van Agt, drs. P. Koppe, mr. T.M.J. Smits en mr. drs. W.G.A.M. Veugelers, leden, in aanwezigheid van mr. M. Smulders, secretaris.

prof. mr. L.H. van den Heuvel
voorzitter

mr. M. Smulders
secretaris