



## SAMENVATTING

105670 - Beroep tegen ontslag wegens plichtsverzuim; VO

Een conciërge heeft een vriendschappelijke relatie met een leerlinge gekregen. Nadat hij hierover door de werkgever is gewaarschuwd heeft hij de leerlinge thuis ontvangen. Hij wordt ontslagen wegens plichtsverzuim.

Gezien de gedragscode van de school is het begrijpelijk dat de werkgever de werknemer erop heeft gewezen dat hij onjuist handelde door nauwe banden aan te gaan met een leerlinge en haar ouders. Het was dan ook niet raadzaam voor de werknemer om gezien de waarschuwing van de werkgever de leerlinge thuis te ontvangen, om zijn tv te laten instellen. Echter, na de waarschuwing is dit het enige feit dat zich heeft voorgedaan. Daarbij valt enig begrip voor het handelen van de werknemer op te brengen omdat afgesproken was dat de leerlinge niet alleen zou komen, maar vergezeld zou worden door haar vader.

Deze enkele overtreding is niet van zodanige zwaarte, daarbij mede in aanmerking nemend dat de werknemer ter zitting heeft aangegeven dat hij verkeerd heeft gehandeld en dat hij hiervan spijt heeft, dat deze tot ontslag dient te leiden. Beroep gegrond.

## UITSPRAAK

in het geding tussen:

de heer A, wonende te B, appellant, hierna te noemen A  
gemachtigde: de heer mr. C

en

het College van Bestuur van de D, gevestigd te E, verweerder, hierna te noemen de werkgever  
gemachtigde: mevrouw mr. F

### 1. VERLOOP VAN DE PROCEDURE

Bij beroepschrift met bijlagen van 18 januari 2013, ingekomen op 21 januari 2013 en aangevuld op 5 maart 2013, heeft A beroep ingesteld tegen de beslissing van de werkgever d.d.

14 december 2012 om de arbeidsovereenkomst met hem op te zeggen op grond van artikel 9.a.5 lid 1 juncto lid 9 cao vo 2011-2012, wegens plichtsverzuim.

De werkgever heeft een verweerschrift met bijlagen ingediend, ingekomen op 18 februari 2013.

De mondelinge behandeling van het beroep vond plaats op 7 maart 2013 te Utrecht.

A verscheen in persoon en werd bijgestaan door zijn gemachtigde.

De werkgever werd vertegenwoordigd door de heer G, locatie directeur en mevrouw H, hoofd P&O, bijgestaan door de gemachtigde.

Partijen hebben een pleitnotitie overgelegd.

### 2. DE FEITEN

A, geboren 16 maart 1952, is sinds 1 augustus 2001 als conciërge/claviger werkzaam bij de D op het I College in een vast dienstverband met een volledige betrekkingssomvang.

Op de arbeidsverhouding is van toepassing de cao bve.



A is door de werkgever opgeroepen voor een gesprek op 17 september 2012 in verband met een melding bij de politie over een mogelijke (seksuele) relatie met een leerlinge (hierna: leerlinge X). Naar aanleiding van dit gesprek heeft op 27 september 2012 een tweede gesprek met de werkgever plaatsgevonden en vervolgens heeft A op 25 oktober 2012 een schriftelijke waarschuwing van de werkgever gekregen. Daarbij is hem te verstaan gegeven dat de school een gedragscode kent en dat deze inhoudt dat een werknemer gepaste afstand dient te houden van de leerlinge en haar levenssfeer. Op 12 november 2012 zijn de stiefdochter van A en haar vriend het I College binnengelopen en hebben publiekelijk negatieve uitlatingen over A gedaan. Hierop heeft de werkgever een gesprek met A gevoerd op 15 november 2012. Tijdens het gesprek heeft A verteld dat de betreffende leerlinge X na de waarschuwing van 25 oktober 2012 nog een keer bij A thuis is geweest. De werkgever heeft hierop A in het gesprek meegedeeld voornemens te zijn de arbeidsovereenkomst met hem op te zeggen. Bij brief van 19 november 2012 heeft de werkgever dit vervolgens aan A meegedeeld. A heeft tegen dit voornemen bij brief van 5 december 2012 schriftelijk verweer gevoerd. Bij brief van 14 december 2012 heeft de werkgever vervolgens het dienstverband met A opgezegd, op grond van artikel 9.a.5 lid 1 juncto lid 9 cao vo 2011-2012, wegens plichtsverzuim. Tegen deze beslissing richt zich het beroep.

### 3. STANDPUNTEN VAN PARTIJEN

A voert aan dat de werkgever, anders dan deze stelt, geen uitgebreid feitenonderzoek (naar een mogelijk seksuele relatie met een leerlinge) heeft laten plaatsvinden. Er is maar één gesprek met hem geweest op 17 september 2012. Hierop volgde het voornemen tot ontslag. De gedragscode waaraan de werkgever refereert, maakt geen deel uit van arbeidsovereenkomst. A kende deze gedragscode niet. Bovendien is deze code anders voor docenten dan voor een conciërge. A stelt dat sprake is van geruchtenverspreiding door zijn stiefdochter en haar vriend, en vindt zijn basis in de echtscheiding. De werkgever had niet mogen reageren op roddel, achterklap die zijn grond (mede) vindt in een lopende echtscheidingsprocedure van A. Voorts is leerlinge X weliswaar bij A thuis geweest, maar dit was in het bijzijn van haar vader is niet alleen met leerlinge X buiten lestijden op school geweest. Wel is hij in een gezelschap met verschillende personen, waaronder leerlinge X, in een weekend op school geweest, maar dat was ruimschoots vóór 17 september 2012. Van het schaden van de belangen van school is geen sprake en als de belangen van de school al geschaad worden, is dit door de school zelf gebeurd, door commotie te veroorzaken. Tot slot voert A aan dat de werkgever bij het ontslag geen rekening houdt met de staat van dienst van A.

De werkgever voert aan dat hij een juist besluit heeft genomen en dat dit wordt bevestigd door de jurisprudentie. De rechtbank Den Haag heeft geoordeeld dat de positie van leraar en leerling ongelijkwaardig zijn. De gezagsverhouding en de afhankelijkheidsrelatie maakt leerlingen kwetsbaar. De school dient voor leerlingen een veilige omgeving te zijn. Dit geldt ook voor A hoewel hij geen leraar maar conciërge is. Daarenboven geldt dat A schriftelijk was gewaarschuwd, en daarbij is hij op het bestaan van de gedragscode gewezen. Hij is verschillende malen over de schreef gegaan en ook de schriftelijke waarschuwing heeft geen effect gehad. Extra zorgwekkend is volgens de werkgever dat A geen enkel besef toont van het feit dat hij over de schreef is gegaan. A is er ook voor gewaarschuwd niet alleen op school te werken, maar ook dat heeft hij desondanks nog steeds gedaan. Bovendien is hij in weekenden op school geweest met familie en leerlinge X. De werkgever kon aldus niet anders dan overgaan tot ontslag. Bij de afweging is ook rekening gehouden met de persoonlijke situatie van A, 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 WEB, en binnen de daartoe geldende termijn is ingesteld, is de Commissie bevoegd van het beroep kennis te nemen en is het beroep ontvankelijk.

### Het ontslag

Volgens vaste jurisprudentie van de Commissie beoordeelt de Commissie bij een ontslag wegens plichtsverzuim of de feiten voldoende vaststaan en als dat het geval is of deze plichtsverzuim opleveren en zo ja, of de in verband daarmee genomen maatregel gelet op alle omstandigheden van het geval in proportie is.

In de ontslagbrief geeft de werkgever aan dat hij tot ontslag overgaat omdat A meerdere malen in strijd heeft gehandeld met de binnen de school geldende regels en voorschriften en de expliciet met hem gemaakte afspraken.

Uit de stukken en het ter zitting verhandelde is de Commissie gebleken dat de werkgever met name aan het plichtsverzuim ten grondslag heeft gelegd dat A, nadat hij door de werkgever is gewaarschuwd om niet in strijd met de gedragscode te handelen, de leerlinge thuis heeft ontvangen. Van andere feiten die zich na de waarschuwing van 25 oktober 2012 hebben voorgedaan is de Commissie niet gebleken.

Vervolgens is de vraag of dit feit plichtsverzuim oplevert.

De Commissie overweegt hierover dat A blijkbaar met de ouders van leerlinge X een vriendschappelijke relatie heeft ontwikkeld; daarmee werd ook leerlinge X daar deel van. De gedragscode vermeldt onder het kopje "Relaties":

"Een (intieme) relatie met een leerling(e) is onacceptabel. (Intieme) relaties met ouders van leerlingen worden eveneens vermeden om ervoor te zorgen dat de begeleiding van leerlingen zonder belangenverstremgeling kan verlopen. Vermeden moet worden dat een medewerker "binnendringt" in de persoonlijke levenssfeer van de leerling."

De Commissie overweegt dat de vraag of de gedragscode van de school deel uitmaakt van de arbeidsovereenkomst in het midden kan blijven omdat vaststaat dat A in het gesprek van 17 september 2012 alsmede in de schriftelijke waarschuwing van 25 oktober 2012 door de werkgever erop gewezen is dat deze regeling op school gold en dat A zich daaraan diende te houden. Daarmee staat vast dat A op de hoogte was van deze regeling en dat hij wist dat de werkgever hem daaraan wilde houden. Onder deze omstandigheden heeft A naar het oordeel van de Commissie plichtsverzuim gepleegd door de leerlinge thuis te ontvangen. A heeft immers hiermee iets gedaan dat hij op grond van de op school geldende gedragscode niet had moeten doen.

Over de vraag of de genomen maatregel in proportie tot het plichtsverzuim gerechtvaardigd is, overweegt de Commissie het volgende.

Gezien de gedragscode acht de Commissie het begrijpelijk dat de werkgever A erop heeft gewezen dat hij onjuist handelde door nauwe banden aan te gaan met een leerlinge en haar ouders. A heeft ook ter zitting aangegeven dat hij begreep dat de werkgever zich zo opstelde en ook dat hij geprobeerd heeft zich te houden aan de aanwijzingen van de school. A heeft de leerlinge thuis ontvangen zodat zij zijn nieuwe tv kon instellen. Hierbij was de vader van de leerlinge aanwezig, zij het dat hij, omdat hij een telefoontje kreeg, niet bij het instellen van de tv is gebleven, maar buiten in de auto is gaan zitten. Een en ander heeft niet langer dan 15 minuten geduurd. De Commissie is van oordeel dat het niet raadzaam was voor A om gezien de waarschuwing van de werkgever de leerlinge zijn tv thuis te laten instellen. Echter, nadat A op 25 oktober 2012 door de werkgever is gewaarschuwd is dit, zoals hiervoor aangegeven, het enige feit dat zich heeft voorgedaan.



Daarbij valt enig begrip voor het handelen van A op te brengen omdat afgesproken was dat de leerlinge niet alleen zou komen, maar vergezeld zou worden door haar vader.

De Commissie oordeelt dat deze enkele overtreding van A niet van zodanige zwaarte is, daarbij mede in aanmerking nemend dat A ter zitting heeft aangegeven dat hij verkeerd heeft gehandeld en dat hij hiervan spijt heeft, dat deze tot ontslag dient te leiden. Aldus staat de genomen maatregel niet in de juiste proportie tot het gepleegde plichtsverzuim. De Commissie verklaart daarom het beroep gegrond.

## 5. OORDEEL

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

Aldus gedaan te Utrecht op 18 april 2013 door mr. L.C.J. Sprengers, voorzitter,  
mr. E.M.W.P. Hermans, drs. K.A. Kool, mr. C.H. Kemp-Randewijk en mr. M.Th. van Wel, leden, in  
aanwezigheid van mr. J.A. Breunese, secretaris.

mr. L.C.J. Sprengers  
voorzitter

mr. J.A. Breunese  
secretaris