



105806- Beroep tegen ontslag wegens dringende reden; HBO

## **SAMENVATTING**

Aan het ontslag is ten grondslag gelegd dat de werknemer zich in meerdere opzichten en langdurig grensoverschrijdend heeft gedragen, dat hij niet aanspreekbaar was voor de werkgever en dat hij zijn leidinggevende systematisch onheus bejegende.

De laatste twee aan het ontslag ten grondslag gelegde feiten zijn onvoldoende komen vast te staan.

Ten aanzien van de grondslag 'het in meerdere opzichten grensoverschrijdend gedrag' overweegt de Commissie dat de werknemer zich in e-mailcontacten met studentes te amicaal en onvoldoende zakelijk heeft uitgelaten, waarmee afbreuk is gedaan aan de professionele afstand die dient te worden bewaard. Daarnaast is komen vast te staan dat de werknemer een relatie is aangegaan met een studente. Niet kan worden vastgesteld dat sprake was van een intieme (seksuele) relatie, maar wel van een relatie die verder ging dan en niet paste binnen de professionele relatie docent-student. De vastgestelde feiten dienen te worden aangemerkt als onprofessioneel en grensoverschrijdend. Deze leveren echter in de gegeven omstandigheden geen dringende reden op die een ontslag op staande voet rechtvaardigt. De Commissie neemt in aanmerking dat er een behoorlijk tijdsverloop van meerdere jaren zit tussen de relatie en het bekend worden van die relatie bij de werkgever, en dat niet is gebleken van voortschrijdend gedrag. Voorts dat de werknemer lang bij de werkgever in dienst is, dat hij voorheen naar tevredenheid functioneerde, dat hij over drie jaar de pensioen- en AOW-gerechtigde leeftijd bereikt en het dienstverband derhalve zal eindigen en dat hij door een ontslag op staande voet ernstig financieel wordt benadeeld.

Beroep gegrond.

## **UITSPRAAK**

in het geding tussen:

de heer A, wonende te B, appellant, hierna te noemen A  
gemachtigde: mevrouw mr. P.R.H. Demacker

en

het College van Bestuur van C, gevestigd te D, verweerder, hierna te noemen de werkgever  
gemachtigde: de heer mr. A. Lettenga

### **1. VERLOOP VAN DE PROCEDURE**

Bij beroepschrift met bijlagen van 17 mei 2013, ingekomen op 21 mei 2013, en aangevuld bij brief met bijlagen van 2 juli 2013, heeft A beroep ingesteld tegen de beslissing van de werkgever d.d. 7 mei 2013 om de arbeidsovereenkomst met hem wegens een dringende reden met onmiddellijke ingang te beëindigen.

De werkgever heeft een verweerschrift met bijlagen ingediend, ingekomen op 13 juni 2013, aangevuld bij brief van 2 juli 2013 met bijlagen.

De mondelinge behandeling van het beroep vond plaats op 9 juli 2013 te Utrecht.

A verscheen in persoon, en werd vergezeld door de heer mr. E, als vertrouwd persoon. Zijn gemachtigde was ter zitting niet aanwezig.

De werkgever werd vertegenwoordigd door de heer dr. F, voorzitter College van Bestuur, en de heer G MSM, faculteitsdirecteur, bijgestaan door de gemachtigde.

Beide partijen hebben een pleitnotitie overgelegd.



## 2. DE FEITEN

A, geboren 10 december 1950, is sinds 1 augustus 1979 werkzaam bij (één van de rechtsvoorgangers van) C in een vast dienstverband. Op de arbeidsverhouding is van toepassing de cao hbo.

A was werkzaam als hoofddocent bij de opleiding H dat valt onder de Faculteit J van C. De werkgever heeft een integriteitscode. In artikel 2 van deze code is bepaald: "Een ieder die als medewerker of student deel uitmaakt van C, wordt geacht elke gedraging die afbreuk doet aan zijn of haar integriteit achterwege te laten. Dat betekent niet alleen dat zij handelen in de geest van deze integriteitscode, maar ook dat zij in staat zijn om van geval tot geval risico's en kwetsbaarheden in te schatten en zij in staat zijn om situaties te vermijden waarin de schijn zich tegen hen of tegen C zou kunnen keren." Voorts is in artikel 15 opgenomen: "Behalve expliciete regelgeving is voor de wijze van handelen bepalend de ongeschreven stelregel dat een ieder zijn eigen handelswijze kan en wil uitleggen aan degene met wie gewerkt of gestudeerd wordt." Op 31 januari 2013 heeft een student van de opleiding H bij de senior study career coach geklaagd over de begeleiding door een (andere) hoofddocent en over het gedrag van deze docent ten opzichte van vrouwelijke studenten, waarbij met name werd verwezen naar buitenlandse reizen in het kader van opleidingen van C. In zijn klacht heeft de student ook aangegeven dat er verschillende docenten zijn die zich tijdens buitenlandse reizen grensoverschrijdend gedragen. Naar aanleiding van deze klacht heeft er op 26 februari 2013 een gesprek tussen de hogeschool en de student plaatsgevonden. In dit gesprek heeft de student, desgevraagd door de werkgever, namen genoemd van de andere docenten die zich grensoverschrijdend zouden hebben gedragen. Daarbij is ook de naam van A genoemd. De werkgever heeft A in een gesprek op 8 maart 2013 op de hoogte gesteld van de klacht van de student en hem om een reactie gevraagd. In dit gesprek heeft de werkgever A aangegeven dat de klacht zou worden onderzocht. De werkgever heeft een extern onderzoeksbureau K opdracht gegeven de klacht te onderzoeken. In het kader van dit onderzoek heeft een bedrijfsrecherchebureau de zakelijke e-mailaccounts van A (en andere docenten) onderzocht. De zakelijke e-mailaccount van A is vanaf 18 maart 2013 geblokkeerd. Op 25 maart 2013 heeft de werkgever aan A mondeling en schriftelijk meegedeeld dat hij, in het belang van een zorgvuldig en ongestoord verloop van het onderzoek, werd vrijgesteld van zijn werkzaamheden. A heeft tegen deze vrijstelling van werkzaamheden op 12 april 2013 beroep ingesteld bij de Commissie, welk beroep hij op 17 mei 2013 heeft ingetrokken.

A is op 8 april 2013 door het onderzoeksbureau K gehoord. Op 15 april 2013 heeft de werkgever de onderzoeksopdracht overgedragen aan een ander onderzoeksbureau, L. Dit bureau heeft A uitgenodigd voor een gesprek op 24 april 2013. A is niet op het gesprek verschenen. Daarop heeft L alle onderzoeksresultaten aan A toegestuurd met een verzoek om hierop te reageren. Bij brief van 3 mei 2013 heeft A aan L laten weten dat de stukken van de onderzoeksresultaten grotendeels overeenkomen met die van het vorige onderzoeksbureau waarop A reeds had gereageerd en dat hij het niet wenselijk vindt om nogmaals te reageren. L heeft op 6 mei 2013 het (definitieve) onderzoeksrapport aan de werkgever overhandigd. Naar aanleiding van de bevindingen in het onderzoeksrapport heeft de werkgever A (alsmede de twee andere docenten tegen wie het onderzoek was gericht) bij brief van 7 mei 2013 meegedeeld de arbeidsovereenkomst met hem wegens een dringende reden met onmiddellijke ingang te beëindigen. In de ontslagbrief is onder meer opgenomen:

"Een (Hoofd)docent verkeert in een machts- en afhankelijkheidsrelatie met studenten. Hij dient elke schijn te vermijden van onder andere a) niet-objectief handelen jegens studenten, b) onderscheid maken tussen meisjes en jongens of tussen andere groepen, c) vermenging van zakelijk en privé en d) ongewenst gedrag en grensoverschrijdende intimiteiten in de relatie docent/student. De belangrijkste opdracht en de kern van C als onderwijsinstelling is om onder alle omstandigheden een goede en veilige leeromgeving te bieden aan haar (binnenlandse en buitenlandse) studenten.



Uit het vorenstaande en de bijgevoegde stukken en onderzoeksresultaten van L blijkt dat uw gedrag als Hoofddocent in ernstige mate in strijd is met dit uitgangspunt. Dit vormt een patroon. U hebt u in meerdere opzichten en langdurig grensoverschrijdend gedragen, was als werknemer niet aanspreekbaar voor C en bejegende uw leidinggevende systematisch onheus. U creëert op grote schaal onveiligheid en onrust onder studenten, evenals onder personeel. Uw gedrag is op geen enkele wijze uit te leggen, laat staan te rechtvaardigen aan studenten (die zich benadeeld of onterecht bevoordeeld of geïntimideerd voelen), aan collega's, aan ouders van studenten, aan C als werkgever en aan de maatschappelijke omgeving waarin C zich bevindt. U berokkent C als werkgever grote reputatieschade en frustreert de ontwikkeling van het Instituut. Met dit alles bezoedelt u bovendien het hart van de onderwijsinstelling, namelijk de pedagogische relatie tussen student en docent." Tegen de beslissing van 7 mei 2013 is het beroep gericht.

Op 3 mei 2013 heeft A een vordering in kort geding tot loondoorbetaling en wedertewerkstelling ingediend bij de rechtbank, sector kanton, te D. Bij vonnis van 28 mei 2013 heeft de kantonrechter de werkgever veroordeeld om het gebruikelijke loon door te betalen maar de vordering tot wedertewerkstelling afgewezen. Inmiddels heeft de werkgever een verzoek tot voorwaardelijke ontbinding ingediend bij de rechtbank, sector kanton. De mondelinge behandeling van dit verzoek is gepland op 21 augustus 2013.

### 3. STANDPUNTEN VAN PARTIJEN

A betwist dat sprake is van een dringende reden tot ontslag. Hij heeft zich nimmer onprofessioneel of ongewenst gedragen ten opzichte van vrouwelijke studenten of zich dusdanig over hen uitgelaten. Evenmin heeft hij vrouwelijke studenten bevoordeeld ten opzichte van mannelijke studenten. Ook tijdens de buitenlandse reizen die A aflegde om C te promoten, is er geen sprake geweest van grensoverschrijdend gedrag. A heeft wel altijd een open en informele houding ten opzichte van studenten gehad maar dat is zeker niet gelijk te stellen aan grensoverschrijdend gedrag. A herkent zich dan ook niet in de klacht van de betreffende student, aan wie hij overigens nooit les heeft gegeven.

A erkent dat er in het verleden (eind 2008/begin 2009) sprake is geweest van een relatie tussen hem en een studente uit N maar dat was geen intieme (seksuele) relatie, zoals door de werkgever wordt gesteld. Dit wordt ook beaamd in de verklaring van de studente uit N. Destijds verkeerde A in een moeilijke (privé)situatie; dit neemt niet weg dat hij achteraf gezien anders met de situatie van een verliefdheid tussen een studente en een docent had moeten omgaan. Deze relatie is echter pas in het kader van het ingestelde onderzoek bekend geworden doordat berichten van zijn privéadres naar het zakelijke e-mailaccount van een collega-docent door de werkgever zijn ingezien. A stelt dat de werkgever met het ICT-onderzoek de privacy van A ernstig heeft geschonden en in strijd met het vigerende ICT-reglement heeft gehandeld. Dit alles klemmt temeer nu de werkgever deze gebeurtenis van vier jaar geleden ten grondslag legt aan het ontslag op staande voet terwijl de informatie waarop het ontslag is gebaseerd onrechtmatig is verkregen.

A stelt voorts dat de werkgever hem gedragingen verwijt die ofwel niet zijn gebeurd, of waar hij geen deel aan had, of uit hun context zijn gehaald. A begrijpt niet dat hij door de werkgever thans op een dusdanige felle en negatieve wijze wordt bejegend, juist omdat hij gedurende 34 jaar goed en naar tevredenheid van de werkgever heeft gefunctioneerd en nooit is aangesproken op (grensoverschrijdend) gedrag.

Ten slotte stelt A dat het ontslag niet onverwijld is verleend. De werkgever beschikte al op 8 april 2013 of kort daarna over voldoende informatie om een beslissing over het al dan niet beëindigen van het dienstverband te nemen. Door hem pas op 7 mei 2012 te ontslaan is het ontslag niet onverwijld verleend, aldus A.



De werkgever stelt dat A zich dusdanig onprofessioneel en grensoverschrijdend heeft gedragen dat sprake is van een dringende reden. Een (hoofd)docent dient te allen tijde volkomen integer te zijn en mag geen misbruik maken van de machts- en afhankelijkheidsrelatie tussen docent en student of de schijn van misbruik wekken. Dit heeft A wel gedaan; hij heeft ook in strijd gehandeld met de integriteitscode.

De werkgever werd pas tijdens het onderzoek naar aanleiding van de klacht van de student bekend met de gedragingen van A. Er waren wel eens eerder geruchten geweest dat A privé met studenten omging, onderscheid maakte tussen studenten en dat hij zich tijdens buitenlandse reizen niet gedroeg zoals het hoorde, maar dat bleef bij geruchten. Op basis van deze geruchten kon de werkgever geen concrete maatregelen nemen. Wel is A in 2009, naar aanleiding van een klacht van twee studentes uit M over ongepaste opmerkingen van A en een collega docent, aangesproken op de manier waarop hij met studentes om ging. A was overigens niet gemakkelijk aanspreekbaar op gedrag. Zo reageerde hij boos en agressief toen in het najaar van 2012 zijn reisbevoegdheden en die van de andere docenten internationalisering werden beperkt in de zin dat vooraf toestemming moest worden verkregen voor een reis. Tegelijkertijd probeerde hij informeel de banden met de faculteitsdirecteur aan te halen.

Uit het ICT-onderzoek waarbij de zakelijke e-mailaccounts van A en de andere docenten zijn bekeken, waartoe het ICT-reglement wel degelijk ruimte biedt, bleek dat A op niet zakelijke, te amicale, wijze contact onderhield met studentes. Zo begonnen e-mails van hem onder meer met "Hi lekker ding" of "Good morning sweetie" en werden afgesloten met "Knuffel" of "Love u daddy". Voorts kwam naar voren dat A en een collega docent elkaar aanmoedigden om een relatie met een studente aan te gaan en met elkaar correspondeerden over schaars geklede studentes. De toon en de inhoud van dergelijke e-mails evenals de zeer amicale benadering van studentes in de e-mails, passen op geen enkele manier bij de uitoefening van de functie van hoofddocent. De werkgever was geschokt toen uit de e-mails tevens bleek dat A een intieme (seksuele) relatie bleek te hebben gehad met een 22-jarige studente uit N van C. Dit maakt de werkgever op uit verschillende e-mails, onder andere een e-mail van A aan de studente waarin hij schrijft: "When we start kissing, I can feel you are holding back". Behalve dat een relatie met een studente op zichzelf al onacceptabel is, was hij ook degene die haar beoordeelde en heeft hij haar bovendien later voor enkele uren benoemd tot zijn studentmedewerker. Uit e-mails van A aan een collega-docent blijkt overigens dat hij zich zeer goed bewust was van zijn positie als docent en de ongewenstheid van de situatie.

Voor de werkgever is het volstrekt onacceptabel dat (hoofd)docenten op deze manier over studentes communiceren, een relatie aangaan en geen enkele terughoudendheid ervaren. De werkgever stelt ten slotte dat het ontslag wel degelijk onverwijld is gegeven. De werkgever heeft naar aanleiding van de klacht meteen een onderzoek ingesteld, waarbij A is gehoord en in gelegenheid gesteld om zijn reactie te geven op de onderzoeksresultaten. Nadat de werkgever op 6 mei 2013 het definitieve onderzoeksrapport had ontvangen, heeft hij A vervolgens op 7 mei 2013 op staande voet ontslagen. Hierbij zijn alle omstandigheden meegewogen maar de gedragingen van A zijn dermate ernstig dat een ontslag op staande voet gerechtvaardigd is, 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 4.7 lid 1 Wet op het hoger onderwijs en



wetenschappelijk onderzoek, 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 op staande voet

De werkgever heeft A bij brief van 7 mei 2013 met onmiddellijke ingang ontslagen wegens een dringende reden op grond van artikel Q-1 lid 2 sub e cao hbo. Hierin is bepaald dat de arbeidsovereenkomst kan eindigen wegens een dringende reden, als bedoeld in de artikelen 7:678 en 679 BW.

Onder dringende reden voor de werkgever wordt ingevolge artikel 7:678 lid 1 BW verstaan: “zodanige daden, eigenschappen of gedragingen van de werknemer, die ten gevolge hebben dat van de werkgever redelijkerwijze niet kan gevergd worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.” In lid 2 van voornoemd artikel wordt bepaald dat een dringende reden onder andere aanwezig wordt geacht (onder b) “wanneer hij (de werknemer) in ernstige mate de bekwaamheid of geschiktheid blijkt te missen tot de arbeid waarvoor hij zich heeft verbonden” of (onder k) “wanneer hij (de werknemer) op andere wijze grovelijk de plichten veronachtzaamt, welke de arbeidsovereenkomst hem oplegt”.

De Commissie zal beoordelen of de door de werkgever aan het ontslag ten grondslag gelegde feiten voldoende vaststaan en, indien dat zo is, of deze feiten, gelet op alle omstandigheden van het geval, een dringende reden vormen die een ontslag op staande voet rechtvaardigt. Bij de beoordeling van de vraag of er sprake is van een dringende reden dienen volgens vaste rechtspraak alle omstandigheden van het geval, in onderling verband en samenhang, in aanmerking te worden genomen. Daartoe behoren niet alleen de aard en de ernst van hetgeen de werkgever als dringende reden aanmerkt, in de beschouwing te worden betrokken, maar onder meer ook de aard van de dienstbetrekking, de duur daarvan en de wijze waarop de werknemer die dienstbetrekking heeft vervuld, alsmede de persoonlijke omstandigheden van de werknemer, zoals zijn leeftijd en de gevolgen die een ontslag op staande voet voor hem zou hebben. Voorts dient het ontslag onverwijld te zijn gegeven.

De werkgever heeft blijkens de bestreden beslissing aan het ontslag op staande voet ten grondslag gelegd dat A zich in meerdere opzichten en langdurig grensoverschrijdend heeft gedragen, dat hij als werknemer niet aanspreekbaar was voor C en dat hij zijn leidinggevende systematisch onheus bejegende.

De Commissie stelt allereerst vast dat A deze laatste twee door de werkgever aan het ontslag ten grondslag gelegde feiten gemotiveerd heeft weersproken. Omdat de werkgever deze feiten ook onvoldoende heeft onderbouwd, zijn naar het oordeel van de Commissie deze feiten dan ook onvoldoende komen vast te staan.

Ten aanzien van het eerste door de werkgever aan het ontslag ten grondslag gelegde feit – het in meerdere opzichten en langdurig grensoverschrijdend gedragen – overweegt de Commissie als volgt.

De Commissie overweegt dat de verhouding docent-student zich mede kenmerkt door het feit dat de student onder het gezag van de docent staat en daarbij ook van hem afhankelijk is voor de beoordeling van prestaties. De Commissie is van oordeel dat docenten vanuit die gezagsverhouding en afhankelijkheidsrelatie een gepaste professionele afstand dienen te houden ten opzichte van studenten. Deze professionele distantie is ook met zoveel woorden neergelegd in de integriteitscode van C.





Op grond van de stukken en het verhandelde ter zitting overweegt de Commissie dat A zich in e-mailcontacten met studentes te amicaal en onvoldoende zakelijk heeft uitgelaten. De Commissie baseert zich hierbij op de e-mails van A aan studentes waarin hij begint met onder andere: "Hi lekker ding", "Good morning sweetie" en afsluit met onder meer "Knuffel" of "Love u daddy". Door dergelijke wijze van begroeten in e-mails wordt afbreuk gedaan aan de professionele afstand die dient te worden bewaard. Voorts is komen vast te staan dat A eind 2008-begin 2009 een relatie heeft gehad met een 22-jarige studente uit N van C. A heeft immers erkend dat sprake is geweest van een relatie, zij het niet zoals verweerster stelt van een intieme (seksuele) relatie. Op grond van de stukken stelt de Commissie vast dat er in ieder geval sprake was van een relatie die verder ging dan en niet paste binnen de professionele relatie docent-student. De Commissie baseert zich hierbij onder meer op een e-mail van A aan de studente waarin staat: "When we start kissing, I can feel you are holding back", en een e-mail van de studente aan A waarin zij onder meer schreef: "To you, I devoted love, feelings and emotions, not completely my life. Sorry, I underestimated the love between me and my boyfriend before. Sorry, I should not have said I love you too so easily to you at that moment." De Commissie oordeelt dan ook dat deze feiten en gedragingen voldoende vaststaan en dienen te worden aangemerkt als onprofessioneel en grensoverschrijdend.

De vraag die vervolgens voorligt is of de door de Commissie vastgestelde gedragingen in de gegeven omstandigheden dienen te worden gekwalificeerd als een dringende reden die een ontslag op staande voet rechtvaardigt.

Het onderzoeksrapport bevat informatie over de handelwijze en gedragingen van vier docenten jegens elkaar en jegens derden. De Commissie kan voor de beoordeling van het onderhavige geschil echter alleen acht slaan op de gedragingen van A jegens de studenten.

Kern van het door de werkgever aan hem gemaakte verwijt betreft immers zijn gedragingen jegens studenten. Aangaande die gedragingen overweegt de Commissie dat A zich weliswaar had dienen te onthouden van niet-zakelijke en te amicale correspondentie met studentes, maar dat deze gedragingen, mede in aanmerking nemende de overige omstandigheden, niet dusdanig zijn dat het dienstverband thans met onmiddellijke ingang dient te worden beëindigd. De Commissie neemt in aanmerking dat er een behoorlijke tijdsverloop van meerdere jaren zit tussen de relatie en het bekend worden van die relatie bij de werkgever. Niet is gebleken dat A na de verweten gedragingen opnieuw relaties is aangegaan met studentes, zodat verondersteld mag worden dat het om een oud geval gaat en niet om voortschrijdend gedrag. Dit alles dient mede te worden gewogen in het licht van de omstandigheid dat A reeds 34 jaar bij C in dienst is, hij onweersproken heeft gesteld dat hij al die jaren naar tevredenheid heeft gefunctioneerd, alsmede het feit dat A nu ruim 62 jaar is en over ongeveer drie jaren de pensioen- en AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, als gevolg waarvan het dienstverband eindigt. Daar komt bij dat A door een ontslag op staande voet ernstig financieel wordt benadeeld omdat te voorzien valt dat hem alsdan geen inkomsten resten terwijl een herbenoeming in het onderwijs zeer onwaarschijnlijk te achten valt. De Commissie is wel van oordeel dat het feit dat A een relatie is aangegaan met een studente zodanig ernstig is dat de werkgever maatregelen kan nemen, maar, gelet op het hiervoor overwogene, is de situatie thans onvoldoende dringend om A met onmiddellijke ingang te ontslaan.

De Commissie acht gelet op de hierboven genoemde omstandigheden het ontslag op staande voet een te verstrekkende maatregel. Dit wordt niet anders als daarin de onderlinge e-mailcorrespondentie met een collega-docent wordt betrokken (zo daaraan al enig gewicht toekomt).

De Commissie zal om deze reden het beroep gegrond verklaren. De overige gronden en weren (zoals het verweer dat het ontslag niet onverwijd is gegeven) kunnen onbesproken blijven.



## 5. OORDEEL

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

Aldus gedaan te Utrecht op 6 augustus 2013 door mr. W.H.B. den Hartog Jager, voorzitter, drs. J.A.M. van Agt, mr. K.P. Piena, mr. D.A.M. Schilperoord en mr. M.Th. van Wel, leden, in aanwezigheid van mr. O.A.B. Luiken, secretaris.

mr. W.H.B. den Hartog  
voorzitter

mr. O.A.B. Luiken  
secretaris