



**COMMISSIE VAN BEROEP VOOR HET CHRISTELIJK VOORTGEZET ONDERWIJS
EN HOGER BEROEPSONDERWIJS**

UITSPRAAK

CvB.VO/HBO.2014.024-U.2014.08

op het beroep van

De heer J.te F. (appellant)

Gemachtigde : mr. J. Achterveld

tegen een besluit van

CVO *** te L. (verweerster).

Gemachtigde: mr. P.A. Keur

1. Het procesverloop.

- 1.1 Bij schrijven van 21 februari 2014 heeft de heer J., directievoorzitter namens verweerster appellant medegedeeld dat hem schriftelijk een berisping wordt opgelegd als bedoeld in artikel 9.a.7 lid1 sub a CAO-VO 2011-2012. (verder CAO)
- 1.2 Bij brief, gedateerd 12 maart 2014, ingekomen bij de Commissie op 13 maart 2014, heeft appellant beroep bij de Commissie ingesteld tegen het besluit van verweerster. Op 1 april 2014 heeft appellant zijn beroep aangevuld.
- 1.3 Mr. P.A. Keur, gemachtigde, heeft namens verweerster op 8 mei 2014 een verweerschrift bij de Commissie ingediend.
- 1.5 De Commissie heeft de zaak op 20 mei 2014 behandeld in een openbare zitting te Utrecht. Appellant is vergezeld van zijn gemachtigde verschenen. Het bevoegd gezag werd ter zitting vertegenwoordigd door de heer J., voornoemd, bijgestaan door mr. P.A. Keur. Beide gemachtigden hebben een pleitnotitie overgelegd.

2. De van toepassing zijnde voorschriften.

2.1 *In de CAO VO is in artikel 9.a.7 opgenomen:*

1. *De werknemer die zich aan plichtsverzuim schuldig maakt, kan om die reden disciplinair worden gestraft.*
2. *Plichtsverzuim omvat zowel het overtreden van enig voorschrift als het doen of nalaten van iets dat een goed werknemer in gelijke omstandigheden behoort na te laten of te doen.*
3. *De disciplinaire straffen die kunnen worden opgelegd zijn:*

- a. schriftelijke berisping,
- b. schorsing met behoud van salaris,
- c. ontslag,
- d.,

2.2 In artikel 9.a.8. van de CAO VO is opgenomen;

1. Het voornemen tot een besluit tot:

- a.,
- b.,
- c. een disciplinaire maatregel als bedoeld in artikel 9.a.7 lid 1, wordt per aangetekend schrijven aan de werknemer ter kennis gebracht, die in de gelegenheid wordt gesteld om binnen drie weken na verzending van het voornemen zijn zienswijze mondeling dan wel schriftelijk kenbaar te maken. De werknemer kan zich bij zijn verweer laten bijstaan door een raadsman.

3. De feiten

3.1 Appellant is sinds 1989 werkzaam als docent Wiskunde aan de Christelijke Scholengemeenschap Comenius te Leeuwarden, in stand gehouden door verweerster.

3.2 Verweerster heeft appellant op 21 februari 2014 schriftelijk berispt waarbij als reden is gegeven dat hij zich seksueel intimiderend heeft uitgelaten jegens één van de leerlingen van CSG Comenius. Daarbij geeft verweerster aan dat appellant met deze handelwijze afbreuk heeft gedaan aan de veilige leeromgeving waarin de leerlingen hun onderwijs moeten kunnen volgen.

3.3 Verweerster heeft op 30 januari 2014 haar voornemen om appellant schriftelijk te berispen aan appellant gezonden. Appellant heeft per brief van 18 februari 2014 zijn zienswijze kenbaar gemaakt. In deze zienswijze heeft appellant aangegeven dat hij ontkent de uitlatingen te hebben gedaan en het betreurt dat de directie zijn woorden rondom de gang van zaken in twijfel trekt en daarmee zijn oprechtheid en integriteit. Hij geeft aan dat het voor hem onduidelijk is op welke grond het bestuur de aan appellant ten laste gelegde feiten bewezen heeft kunnen achten. Doordat er door verweerster bewust voor is gekozen over deze kwestie met personeel, leerlingen en ouders te communiceren, terwijl er van een definitieve besluitvorming op dat moment nog geen sprake was, acht appellant zich door het optreden van verweerster ernstig in zijn positie binnen de school aangetast en is zijn imago beschadigd. Appellant is van mening dat hij hierdoor al voldoende is gestraft en geeft aan dat een disciplinaire maatregel onnodig en disproportioneel is. Verweerster is van mening dat appellant met zijn uitlating jegens klaagster (de leerlinge) en de gevolgen daarvan, de pedagogische veiligheid van klaagster en de leerlingen ernstig heeft geschaad. Appellant heeft op 3 februari 2014 aan leerlingen en personeel zijn excuses aangeboden en daarbij duidelijk te kennen gegeven dat hij met zijn opmerkingen te ver is gegaan.

4 . Beoordeling van het geschil.

Aangezien de instelling is aangesloten bij deze Commissie van Beroep en het beroep is gericht tegen één van de beslissingen genoemd in artikel 52 WVO, respectievelijk artikel 19 CAO en binnen de daartoe geldende termijn is ingesteld, is de Commissie bevoegd van het beroep kennis te nemen en

is appellant in zijn beroep ontvankelijk.

4.1 De Commissie constateert allereerst dat verweerster en haar gemachtigde enerzijds spreken over seksueel intimiderend- en anderzijds over seksueel getint gedrag. Ter zitting is door de gemachtigde aangegeven dat moet worden uitgegaan van seksueel getinte uitlatingen van appellant.

4.2 Alles overziende is naar het oordeel van de Commissie op grond van de gedingstukken en het verhandelde ter zitting voldoende aannemelijk geworden dat appellant in het kader van de uitoefening van zijn functie uitlatingen ten opzichte van een leerlinge heeft gedaan met een seksueel getint karakter.

4.3 Naar het oordeel van de Commissie heeft verweerster dit gedrag onder de gegeven omstandigheden, met name gelet op de daardoor ontstane – en door de Commissie aannemelijk geachte – onrust op school, voorts terecht aangemerkt als plichtsverzuim, zoals dit begrip in de hiervoor onder 2. weergegeven bepalingen van de CAO is gedefinieerd.

4.4 Met betrekking tot de vraag of dit geconstateerde plichtsverzuim een disciplinaire maatregel zoals opgelegd rechtvaardigt, overweegt de Commissie het volgende;

4.5 Verweerster heeft appellant met ingang van 27 januari 2014 tot 31 januari 2014 bij wijze van ordemaatregel geschorst. Waar verweerster niet heeft weersproken dat deze schorsing 'naar buiten is gebracht' door deze te melden aan personeel, ouders en leerlingen, heeft deze schorsing naar het oordeel van de Commissie haar karakter als ordemaatregel verloren. Zij is daardoor verworpen tot een disciplinaire of strafmaatregel. Tevens is onweersproken dat er geen documentatie, historie of dossiervorming is over eerder plichtsverzuim of onpedagogisch handelen van appellant en staat vast dat appellant zijn excuses heeft aangeboden.

Tegen de achtergrond van deze omstandigheden heeft verweerster in de door haar gevolgde procedure, die is uitgemond in het bestreden besluit, bij afweging van de belangen van de school en de leerlingen enerzijds en de belangen van appellant anderzijds, naar het oordeel van de Commissie een te grote nadruk gelegd op eerstgenoemde belangen. Daarmee heeft verweerster miskend dat een disciplinaire maatregel in het bijzonder ertoe strekt, rekening houdend met de wijze waarop hij in het verleden heeft gefunctioneerd, om een werknemer in zijn gedrag bij te sturen, en aldus een vruchtbare voortzetting aan de arbeidsverhouding te kunnen geven. Een dergelijke maatregel is niet uitsluitend of voornamelijk bedoeld om de werknemer een straf op te leggen. Daarbij betreft de Commissie dat verweerster gaandeweg de procedure reeds zelf de kwalificatie van de thans aan de orde zijnde gedragingen van appellant heeft afgezwakt van seksueel intimiderend naar seksueel getint gedrag.

Alles afwegend is de Commissie van oordeel dat verweerster bij afweging van de belangen onder vermelde omstandigheden had kunnen volstaan met een waarschuwing en acht zij de aan appellant als disciplinaire maatregel opgelegde berisping disproportioneel.

4.6 De slotsom is dat het beroep tegen het besluit gegrond dient te worden verklaard.

5. Beslissing.

De Commissie verklaart het beroep gegrond.

Aldus vastgesteld op 20 mei 2013 te 's-Gravenhage door mr. H. Manuel, voorzitter, mr. T. Elzenga, mr. M. Iedema, mr. S. Stokman, leden, in tegenwoordigheid van mr. A.C. Melis-Gröllers, griffier.

Door een ontbreken van 1 lid van de vertegenwoordiging door het personeel, heeft het jongste lid aan bestuurszijde, mr. M. Iedema, zich onthouden van stemming.