



SAMENVATTING

106383 - Beroep tegen ontslag op staande voet; BVE

De werknemer is op staande voet ontslagen omdat hij volgens de werkgever tijdens en na een excursie (in de bus en op school) buitenproportioneel geweld heeft gebruikt jegens een leerling, bestaande uit het herhaald en op hardhandige wijze vastpakken van een leerling bij diens arm, keel en nek.

Alleen is komen vast te staan dat de werknemer de betreffende leerling verscheidene keren bij zijn arm heeft vastgepakt.

In de bus was sprake van een ongeordende en onoverzichtelijke situatie die gevaar kon opleveren voor de veiligheid. Onder die omstandigheden is het niet onjuist dat de werknemer, nadat hij de betreffende leerling(en) eerst herhaaldelijk had gemaand en gewaarschuwd, uiteindelijk één leerling door middel van fysiek ingrijpen tot de orde heeft geroepen. Niet gebleken is dat de werknemer daarbij (buitenproportioneel) geweld heeft gebruikt.

Anders is dat met de situatie bij terugkomst op school. Hoewel ook hier niet is gebleken dat de werknemer (buitenproportioneel) geweld heeft gebruikt, was er geen sprake (meer) van gevaar voor de veiligheid en waren er voldoende alternatieven voorhanden om de situatie op een andere manier te normaliseren. Dat de werknemer desondanks fysiek heeft ingegrepen, valt hem in zijn professionele hoedanigheid van docent dermate aan te rekenen dat het door de werkgever nemen van een (lichte disciplinaire) maatregel op zichzelf genomen op zijn plaats was. Het handelen van de werknemer levert, alle omstandigheden in aanmerking genomen, geen dringende reden op voor ontslag op staande voet. Onder die omstandigheden behoort ook dat de docent gedurende zijn ruim dertigjarige dienstverband niet eerder betrokken geweest is bij soortgelijke incidenten.

Beroep gegrond.

106383

UITSPRAAK

in het geding tussen:

A, wonende te B, appellant, hierna te noemen A
gemachtigde: mevrouw mr. A.T. Chinnoe

en

het College van Bestuur van C, gevestigd te D, verweerder, hierna te noemen de werkgever
gemachtigde: de heer mr. S.G. van der Galiën

1. VERLOOP VAN DE PROCEDURE

Bij beroepschrift van 22 juli 2014, ingekomen op 24 juli 2014, heeft A beroep ingesteld tegen de beslissing van de werkgever van 24 juni 2014 om hem op staande voet te ontslaan. De werkgever heeft op 24 september 2014 een verweerschrift ingediend.



De mondelinge behandeling van het beroep vond plaats op 8 oktober 2014 te Utrecht. A verscheen in persoon en werd bijgestaan door zijn gemachtigde. Namens de werkgever verschenen naast de gemachtigde E, lid College van Bestuur, F, regiodirecteur, en G, teamleider. A heeft een pleitnotitie overgelegd.

2. DE FEITEN

A, geboren op 2 januari 1957, is sinds 1 augustus 1983 in dienst bij (één van de rechtsvoorgangers van) C. Hij was laatstelijk werkzaam als docent op de vmbo-locatie H te J, in een vast dienstverband met een betrekkingssomvang van 0,9403 fte. Op de arbeidsverhouding is van toepassing de cao bve. Op 20 juni 2014 is A tijdens schooltijd met een groep van ruim dertig eersteklassers op excursie geweest naar een chocolaterie in K. Het vervoer van de school naar de chocolaterie en terug geschiedde per touringcar. Op de terugweg was het rumoerig in de bus. Verschillende leerlingen waren achterin de bus met hun vuisten op de ruiten van de bus aan het bonken, zaten met hun knieën achterstevoren op de stoel of stonden in het gangpad. A heeft de betreffende leerlingen herhaaldelijk tevergeefs gevraagd om rustig te zijn en normaal op hun stoel te gaan zitten. Ook de buschauffeur heeft de leerlingen zonder succes gewaarschuwd. Vervolgens is A naar achteren in de bus gelopen en heeft hij één van de leerlingen meerdere keren verzocht om voor in de bus te komen zitten. Toen deze leerling daaraan geen gehoor gaf, heeft A hem beetgepakt, naar de voorkant van de bus geleid en daar laten plaatsnemen. De leerling sribbelde hierbij tegen. Toen de leerling nog een keer probeerde om naar achteren in de bus te lopen, heeft A hem nogmaals naar de voorkant van de bus gebracht.

Na aankomst bij school heeft A de leerling bij wijze van strafmaatregel opdracht gegeven de rommel in de bus op te ruimen. Omdat de bus echter weer verder moest, was er geen gelegenheid tot opruimen. Vervolgens is de leerling op verzoek van A meegelopen naar een ruimte op school. De leerling nam plaats in de kamer en A ging vervolgens op zoek naar een collega om gezamenlijk een gesprek te voeren met de leerling. De leerling verliet echter de kamer en ging naar de aula. A kwam hem daar tegen en heeft hem vervolgens vastgepakt en naar de ruimte teruggebracht. Dit voorval trok de aandacht van de teamleider en de leerlingbegeleider. De teamleider vroeg A tot rust te komen en iets te drinken te halen. A heeft daarna telefonisch contact opgenomen met de moeder van de leerling om haar van het gebeurde op de hoogte te brengen. A, de teamleider en de leerlingbegeleider hebben vervolgens kort met de leerling gesproken.

Op maandag 23 juni 2014 moest A op verzoek van de teamleider nogmaals vertellen wat er die vrijdag precies was voorgevallen. Op dinsdagochtend 24 juni 2014 werd A uit de les gehaald en werd hem in een gesprek met de regiodirecteur en de teamleider meegedeeld dat het dienstverband per direct werd beëindigd. De werkgever heeft zijn beslissing op 24 juni 2014 schriftelijk bevestigd. In de ontslagbrief wordt als dringende reden voor het ontslag aangevoerd dat A jegens een leerling buitenproportioneel geweld heeft gebruikt. De werkgever heeft zijn beslissing gebaseerd op onder meer de verklaring van A, de verklaring van de leerling en verklaringen van andere leerlingen, de teamleider en de leerlingbegeleider.

Bij vonnis van 2 september 2014 heeft de kortgedingrechter van de rechtbank Midden-Nederland bij wege van voorlopige voorziening bepaald dat de werkgever A dient toe te laten tot de overeengekomen werkzaamheden en dat hij het loon van A dient door te betalen vanaf 24 juni 2014 tot het moment dat de Commissie van Beroep ten gronde heeft beslist (ECLI:NL:RBMNE:2014:3839). De werkgever heeft tegen dit vonnis hoger beroep ingesteld.

Op 8 september 2014 heeft de betrokken leerling bij de politie tegen A aangifte gedaan wegens eenvoudige mishandeling.



In de week van 15 september 2014 heeft de werkgever A onder voorwaarden weer toegelaten tot de school. Omdat partijen het over deze voorwaarden niet (blijvend) eens konden worden, heeft de terugkeer van A niet langer dan enkele dagen geduurd.

3. STANDPUNTEN VAN PARTIJEN

A erkent dat hij de leerling zowel in de bus als op school enkele keren bij de arm heeft gepakt. De situatie vroeg daar namelijk om: in de bus was de veiligheid in gevaar en op school was er sprake van dat de leerling de school wilde ontluchten. A betwist dat hij de leerling bij de keel, nek of kleding heeft gepakt en dat hij geweld heeft gebruikt. Evenmin heeft hij zijn zelfbeheersing verloren. De kennelijk ontstane blauwe plekken zijn het gevolg van het heftige tegenstribbelen van de leerling.

De leerling zelf spreekt over het vastpakken van zijn bovenarm, oksel en trui en niet van zijn keel of nek. Nadien heeft de leerling zijn visie op het gebeurde herhaald in een krantenartikel over het voorval. De strafrechtelijke aangifte kan niet bij de beoordeling van de zaak worden betrokken, aangezien deze dateert van ruim 2,5 maand na het ontslag.

Ten aanzien van de verklaringen van andere leerlingen voert A aan dat niet duidelijk is wanneer, op welke wijze en door wie deze verklaringen zijn afgelegd. Het lijkt er trouwens op dat de leerlingen met elkaar overleg hebben gehad.

De gezamenlijke verklaring van de teamleider en de leerlingbegeleider berust voor wat betreft de situatie in de bus niet op eigen waarneming. De leraren die op het bewuste moment in de aula aanwezig waren zijn niet door de werkgever gehoord. Ook de buschauffeur is niet gehoord. Geen van laatstgenoemde personen heeft overigens, desgevraagd door A, verklaard dat A (buitensporig) geweld heeft toegepast.

Al met al heeft de werkgever onvoldoende zorgvuldig onderzoek gedaan. A is niet in de gelegenheid gesteld om te reageren op de verschillende verklaringen. Het gesprek op 23 juni 2014 bleek niet meer dan een reconstructiegesprek te zijn. De werkgever heeft de in dat gesprek gedane toezegging dat er later die week een 'verzoeningsgesprek' tussen alle betrokkenen zou volgen, niet gestand gedaan. Direct na het incident en in het gesprek op 23 juni 2014 heeft A verklaard dat hij betreurd was wat er was gebeurd en dat hij behoefte had aan een gesprek met alle betrokkenen, waarin een en ander uitgesproken kon worden. Het verwijt van de werkgever dat A geen berouw heeft getoond, snijdt derhalve geen hout.

De ontslagbeslissing heeft geleid tot onbegrip bij collega's en bij diverse ouders. Een aantal ouders heeft laten weten ontstemd te zijn dat hun kind een verklaring heeft moeten afleggen die is gebruikt om een ontslag op staande voet (mede) te onderbouwen.

A stelt ten slotte dat hij al 31 jaar in dienst is bij de werkgever en dat hij een onberispelijke staat van dienst heeft. Als zijn gedrag al bestraft zou moeten worden, quod non, dan biedt de cao daarvoor voldoende andere mogelijkheden, aldus A.

De werkgever stelt daar tegenover dat A het incident bagatelliseert. In het proces-verbaal van de aangifte, dat op hoofdlijnen overeenstemt met de overige verklaringen, staat gedetailleerd te lezen wat er volgens de leerling is voorgevallen. De leerling is op zodanige wijze vastgepakt dat hij pijn leed en bang werd. De opgelopen blauwe plekken onderstrepen dat A de leerling (te) hardhandig heeft vastgepakt. De leerling heeft dan ook terecht geprobeerd om los te komen.

De leerlingen die het incident hebben gezien is gevraagd daarover een verklaring op papier te zetten. De afzonderlijke verklaringen van de leerlingen zijn om privacyredenen geanonimiseerd en vervolgens in één bestand aan A verstrekt. Het zou kunnen dat de leerlingen van tevoren met elkaar hebben overlegd over de inhoud van hun verklaringen, maar niet valt in te zien welk belang zij daarbij zouden hebben; A was zeker geen impopulaire docent.



De werkgever achtte de op 24 juni 2014 aanwezige verklaringen voldoende om te kunnen overgaan tot een ontslag op staande voet.

Professioneel gedrag van een docent houdt in dat deze zijn zelfbeheersing weet te bewaren. Fysiek contact is daarbij slechts in uitzonderlijke situaties toegestaan. Dit volgt ook uit diverse wet- en regelgeving. Het door A toegepaste geweld is buitensporig omdat daarvoor geen noodzaak aanwezig was. Zou voor het ingrijpen in de bus om veiligheidsredenen eventueel nog enig begrip getoond kunnen worden, op school was in ieder geval geen sprake van gevaar en evenmin van een noodweersituatie. A had op diverse momenten bij zinnen kunnen komen, maar dat is niet gebeurd. Ook neemt de werkgever het A kwalijk dat hij achteraf geen berouw heeft getoond. Zijn houding geeft geen blijk van de intrinsieke motivatie om het een volgende keer anders te doen.

Het gedrag van A is dusdanig ernstig dat dit een ontslag op staande voet rechtvaardigt. De gevolgen daarvan voor A alsmede zijn langdurige en goede staat van dienst, doen daaraan niet af. Leerlingen moeten zich op school te allen tijde veilig kunnen voelen. De werkgever kan dit niet (meer) garanderen als A zijn werkzaamheden op school zou blijven verrichten. Daarbij komt dat diverse ouders al hebben laten weten dat zij zich zorgen maken over de veiligheid van hun kinderen. Het belang van een veilige schoolomgeving gaat de persoonlijke belangen van A te boven, aldus de werkgever.

4. OVERWEGINGEN VAN DE COMMISSIE

De bevoegdheid en de ontvankelijkheid

De instelling is aangesloten bij deze Commissie, zodat de Commissie bevoegd is van het beroep kennis te nemen.

Het beroep is gericht tegen één van de beslissingen, genoemd in artikel 4.1.5 Wet educatie en beroepsonderwijs en artikel N-1 cao bve, en is binnen de daartoe geldende termijn ingesteld, zodat het beroep ontvankelijk is.

De ontslagbeslissing

De Commissie stelt vast dat het ontslag is gebaseerd op artikel H-50 aanhef en onder c cao bve juncto artikel 7:677 BW, te weten een beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens een dringende reden. De Commissie zal beoordelen of de aan het ontslag ten grondslag gelegde feiten voldoende vaststaan en, indien dit het geval is, of deze een dringende reden opleveren die een ontslag op staande voet rechtvaardigt. Tevens beoordeelt de Commissie of het ontslag onverwijld is verleend.

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 redelijkerwijs 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”.

Bij de beoordeling van de vraag of er sprake is van een dringende reden op grond waarvan van de werkgever redelijkerwijs niet kan worden gevergd de dienstbetrekking te laten voortduren, dienen volgens vaste rechtspraak van de Hoge Raad alle omstandigheden van het geval, in onderling verband en in samenhang met elkaar, 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 vervult, 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 een ontslag op staande voet op grond van artikel 7:677 BW onverwijld te worden verleend. Dienaangaande stelt de Commissie vast dat de werkgever na het incident, dat plaatsvond op vrijdagmiddag 20 juni 2014, onderzoek heeft gedaan en advies heeft ingewonnen. Op dinsdagmorgen 24 juni 2014 is A op staande voet ontslagen. Aldus heeft de werkgever voldoende voortvarend gehandeld en is het ontslag onverwijld gegeven.

Blijkens de bestreden ontslagbeslissing van 24 juni 2014 heeft de werkgever aan het ontslag als dringende reden ten grondslag gelegd dat A op 20 juni 2014 jegens een leerling buitenproportioneel geweld heeft gebruikt, bestaande uit het herhaald en op hardhandige wijze vastpakken van de leerling bij diens arm, keel en nek. De werkgever heeft in zijn ontslagbeslissing aangegeven dat de aan het ontslag ten grondslag gelegde feiten zowel afzonderlijk als in onderlinge samenhang beschouwd een dringende reden opleveren voor een ontslag op staande voet.

A heeft erkend dat hij de leerling op een aantal momenten bij zijn arm heeft vastgepakt, maar betwist dat hij de leerling bij de keel en/of nek heeft beetgepakt. De betrokken leerling rept daar in zijn verklaring ten overstaan van de teamleider en de leerlingbegeleider ook niet over en de beide genoemde functionarissen hebben dit, afgaande op hun in het dossier aanwezige verklaring, niet zelf waargenomen. De conclusie dat A de leerling bij de keel/nek heeft beetgepakt blijkt daarmee louter gebaseerd te zijn op de verklaringen van medeleerlingen. Deze geanonimiseerde verklaringen zijn echter niet overtuigend, omdat niet vastgesteld kan worden door wie, wanneer en op welke wijze ze zijn afgelegd. Het herhaaldelijk eensluidende woordgebruik in de verklaringen wekt voorts de indruk dat de verklaringen op elkaar zijn afgestemd. Zodoende is niet komen vast te staan dat A de leerling bij de keel en/of nek heeft gegrepen, zodat het ontslag in zoverre niet wordt gedragen door de daaraan ten grondslag gelegde feiten.

In dat kader merkt de Commissie nog op dat zeker een ontslag op staande voet, dat is te beschouwen als de zwaarste rechtspositionele maatregel, gebaseerd dient te zijn op een zo volledig en zo zorgvuldig mogelijk feitenonderzoek. In dat licht bevreemdt het de Commissie dan ook dat de werkgever heeft nagelaten de volwassen getuigen te horen (zoals de buschauffeur en enkele docenten die op het betreffende moment in de aula van de school aanwezig waren). Het door de werkgever uitgevoerde onderzoek naar de feiten is zodoende onvolledig geweest.

Aldus is alleen komen vast te staan dat A op 20 juni 2014 verscheidene keren een leerling bij zijn arm heeft vastgepakt en dient de Commissie thans te beoordelen of dit, gelet op alle omstandigheden van het geval, een dringende reden oplevert die een ontslag op staande voet rechtvaardigt.

Voorop staat dat fysiek optreden jegens een leerling slechts in uitzonderlijke gevallen valt te billijken. Daarbij dient met name gedacht te worden aan situaties waarin de veiligheid in het geding is. Het incident op 20 juni 2014 valt in twee delen uiteen: de situatie in de bus en de situatie bij terugkomst op school. Ten aanzien van de situatie in de bus overweegt de Commissie dat voldoende duidelijk is geworden dat sprake was van een ongeordende en onoverzichtelijke situatie, waarbij verschillende leerlingen in het gangpad stonden dan wel achterstevoren op hun knieën op de stoel zaten. Deze situatie kon, zeker bij het rijden op de provinciale weg en de snelweg, gevaar opleveren voor de veiligheid van de in de bus aanwezige personen en overige weggebruikers. Onder die omstandigheden acht de Commissie het niet onjuist dat A, nadat hij de betreffende leerling(en) eerst herhaaldelijk heeft gemaand en gewaarschuwd, uiteindelijk één leerling door middel van fysiek ingrijpen tot de orde heeft geroepen. De Commissie is niet gebleken dat A daarbij (buitenproportioneel) geweld heeft gebruikt. Onweersproken is dat de betreffende leerling zich tegen



het ingrijpen door A heeft verzet en flink heeft tegengestribbeld. Daarom valt niet vast te stellen of de door de leerling opgelopen blauwe plekken (louter) het gevolg zijn van het vastpakken door A. Een en ander leidt tot de conclusie dat de werkgever onvoldoende heeft aangetoond dat A in de bus onjuist heeft gehandeld.

Anders is dat met de situatie bij terugkomst op school. Hoewel niet is gebleken dat A op school (buitenproportioneel) geweld heeft gebruikt – verwezen zij naar hetgeen de Commissie daarover reeds heeft overwogen (waarbij niet kan worden vastgesteld of de blauwe plekken in de bus dan wel op school zijn ontstaan) –, is de Commissie van oordeel dat er geen sprake (meer) was van gevaar voor de veiligheid en dat er voldoende alternatieven voorhanden waren om de situatie op een andere manier te normaliseren. Derhalve was geen sprake van omstandigheden die noopten tot fysiek ingrijpen. Dat A desondanks heeft gemeend fysiek te moeten ingrijpen, valt hem in zijn professionele hoedanigheid van docent dermate aan te rekenen dat het door de werkgever nemen van een (lichte disciplinaire) maatregel op zichzelf genomen op zijn plaats was. Evenwel oordeelt de Commissie dat, alle omstandigheden in aanmerking genomen, de handelwijze van A geen dringende reden oplevert op grond waarvan van de werkgever in redelijkheid niet gevergd kan worden het dienstverband te laten voortduren. Het ontslag op staande voet staat niet in verhouding tot de aard en de ernst van de vastgestelde feiten. Dat was mogelijk anders geweest als A gedurende zijn ruim dertigjarige dienstverband bij de werkgever al eerder betrokken zou zijn geweest bij soortgelijke incidenten, maar dat is gesteld noch gebleken. Er is dan ook geen grond om louter op basis van dit incident te concluderen dat A een gevaar vormt voor de veiligheid van de leerlingen en dat hij daarom niet meer op school aanwezig dient te zijn.

Ten aanzien van de beweerde onrust onder ouders merkt de Commissie op dat, wat er verder zij van de aard en omvang van deze onrust, niet valt uit te sluiten dat deze onrust niet zozeer is ontstaan door het handelen van A, maar door de reactie van de werkgever op dit handelen, die bij ouders het beeld kan hebben doen postvatten dat A een gevaar vormt voor de veiligheid van hun kinderen. Een dergelijke vergaande conclusie dient echter deugdelijk te worden gemotiveerd en geobjectiveerd, hetgeen de werkgever heeft nagelaten.

Dit alles leidt tot de slotsom dat de werkgever niet in redelijkheid heeft kunnen beslissen om A op staande voet te ontslaan, zodat de Commissie het beroep gegrond zal verklaren.

5. OORDEEL

De Commissie verklaart het beroep gegrond.

Aldus gedaan te Utrecht op 27 oktober 2014 door mr. L.C.J. Sprengers, voorzitter,
drs. K.A. Kool, mr. K.P. Piena, mr. D.A.M. Schilperoord en mr. M.Th. van Wel, leden,
in aanwezigheid van mr. J.J. van Beek, secretaris.

mr. L.C.J. Sprengers
voorzitter

mr. J.J. van Beek
secretaris