

RECHTSPRAAK

Stichting Hogeschool van Amsterdam/werknemer

Hogeschool van Amsterdam is billijke vergoeding (ad € 10.000) verschuldigd wegens onzorgvuldig onderzoek naar (seksueel) grensoverschrijdend gedrag van docent. Ontbinding op de g-grond.

Feiten

Werknemer is op 1 oktober 2006 in dienst getreden van Stichting Hogeschool van Amsterdam (hierna: HvA) en is werkzaam in de functie van docent. Op de arbeidsverhouding is de CAO voor het Hoger Beroepsonderwijs (hierna: CAO-HBO) van toepassing. In de periode 2012 tot en met 2013 hebben meerdere studenten klachten jegens werknemer kenbaar gemaakt bij de opleidingsmanager van de HvA. Zo zou werknemer seksueel getinte en denigrerende opmerkingen aan het adres van de studenten hebben gemaakt. Ook zou werknemer meerdere studenten innige omhelzingen hebben gegeven, waarbij soms werd gezoend. In augustus 2015 vond een overdracht plaats van het personeelsdossier van werknemer aan diens nieuwe leidinggevende. Op 2 oktober 2015 hebben werknemer en zijn nieuwe leidinggevende gesproken over het ongepaste gedrag van werknemer. Tijdens dit gesprek hebben zij een schriftelijk vastgelegde afspraak gemaakt dat werknemer zich zal onthouden van elke vorm van lichamelijk contact en dat bij herhaling van dit gedrag disciplinaire maatregelen zouden worden genomen. Op 8 februari 2017 ontving de HvA opnieuw een klacht van een student. In deze klacht is onder meer vermeld dat werknemer een studente op agressieve wijze heeft bejegend en daarnaast vaker ongepaste grapjes heeft gemaakt. Als gevolg van deze klacht heeft de opleidingsmanager een onafhankelijk onderzoek ingesteld. Werknemer is op 13 februari 2017, voor de duur van het onderzoek, geschorst voor onbepaalde tijd. De onderzoekscommissie heeft vastgesteld dat werknemer daadwerkelijk (ongewenste) seksueel getinte opmerkingen aan het adres van een studente heeft gemaakt. De HvA verzoekt thans ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de e-grond.

Oordeel

Ontbinding wegens verstoorde arbeidsverhouding

De HvA heeft in het kader van het door haar ingediende ontbindingsverzoek drie verklaringen van drie studenten overgelegd. Uit de verklaringen blijkt dat werknemer in de periode van 2013 tot april of mei 2015 ongewenst intimiderend en/of seksueel gedrag jegens studenten

heeft begaan, bestaande uit innige omhelzingen en mogelijk ook zoenen. Volgens de kantonrechter kunnen deze verklaringen het oordeel dat sprake is van verwijtbaar handelen evenwel niet dragen. Hierbij is van belang dat de opleidingsmanager van de HvA in oktober 2015 reeds bekend was met deze klachten en hierover met werknemer een gesprek heeft gevoerd. Nu werknemer tijdens dit gesprek (louter) is gewaarschuwd dat dergelijk gedrag in de toekomst achterwege diende te blijven, waren de verweten gedragingen toen kennelijk geen aanleiding om nader onderzoek te verrichten en/of disciplinaire maatregelen te treffen. Desondanks oordeelt de kantonrechter dat de arbeidsverhouding tussen partijen ernstig en duurzaam is verstoord, omdat partijen op zitting hebben aangegeven dat elk vertrouwen in een vruchtbare voortzetting van de samenwerking ontbreekt. De kantonrechter oordeelt dan ook dat de arbeidsovereenkomst wegens verstoorde arbeidsverhouding dient te worden ontbonden.

Billijke vergoeding

De kantonrechter is van oordeel dat het personeelsdossier van werknemer een beeld geeft van een docent ten aanzien van wie gedurende een groot aantal jaren regelmatig signalen worden afgegeven dat hij grensoverschrijdend gedrag vertoont en grensoverschrijdende uitlatingen doet. Het had daarom op de weg van de HvA gelegen om een en ander duidelijk te laten terugkeren in beoordelingsgesprekken en hierover gericht feedback te vragen aan docenten en studenten. Naar het oordeel van de kantonrechter is dit echter niet gebeurd. Voorts oordeelt de kantonrechter dat de HvA ernstig verwijtbaar jegens werknemer heeft gehandeld en derhalve een billijke vergoeding is verschuldigd. Hierbij worden de volgende omstandigheden betrokken. In de eerste plaats heeft de HvA haar eigen klachtenregeling geschonden door verschillende klachten van meerdere studenten niet als formele klacht aan te merken en door te geleiden naar de klachtencommissie. In de tweede plaats is ook de onderzoekscommissie op andere wijze dan in de klachtenregeling staat voorgeschreven samengesteld. Zo bestaat de commissie uit twee – in plaats van drie – leden en zijn beide leden jurist, waardoor de sociaal-psychologische expertise niet is gewaarborgd. Ook is de verstrekte onderzoeksopdracht niet helder, aangezien daarin slechts is vermeld om welke gedragingen van werknemer het gaat zonder dat daarbij is aangegeven welke studenten betrokken waren en wanneer en waar het gedrag van werknemer zou hebben plaatsgevonden. Daarnaast blijkt uit het onderzoek niet hoe de verklaringen van studenten zijn verkregen, en of onderzoek is gedaan naar de vraag of studenten onderling dan wel met de HvA contact hebben gehad. Rekening houdend met al deze omstandigheden acht de kantonrechter een billijke vergoeding van € 10.000 bruto redelijk.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 08-12-2017

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2017:9966

Zaaknummer: 6216391 EA VERZ 17-728

Rechters: T.S. Pieters

Advocaten: A.D. Putker-Blees en B.J. Haverkate

Wetsartikelen: 7:673 BW, 7:671b lid 1 onderdeel a BW, 7:669 lid 1, 7:669 lid 3 onderdeel e BW en 7:669 lid 3 onderdeel g BW