Contact
juristen@kvlo.nl

RECHT

Grensoverschrijdend gedrag 1

Zorgplicht; het juridisch kader

Peter is een geliefde, enthousiaste docent LO die van zijn hart geen moordkuil maakt en een goede band heeft met de leerlingen. De leerlingen komen graag bij hem en de les LO is meestal een feest. Met ruimte voor persoonlijke gesprekjes. Zo komt Sanne, leerling 3-Havo, graag aan Peter vertellen wat ze gedaan heeft het weekend en deelt haar avontuurtjes. Peter laat haar vertellen, vraagt wel eens door en deelt ook wel eens wat eigen avontuurtjes met haar. Totdat er een klacht komt van Sanne: ze voelt zich ongemakkelijk bij Peter en vooral bij zijn eigen verhalen. In dit artikel beschrijven we het juridische kader en de zorgplicht van school voor leerling en docent bij vormen van grensoverschrijdend gedrag. In een ander artikel in dit LO Magazine beschrijven we meerdere voorbeelden van grensoverschrijdend gedrag. | Team Juridisch KVLO

Klachtenprocedure

Wanneer een schoolbestuur een melding van een leerling ontvangt van grensoverschrijdend gedrag van een docent (hierna: werknemer), moet een school zowel de veiligheid van de leerling als de rechtspositie van de werknemer waarborgen. Op welke wijze de werkgever moet omgaan met een dergelijke situatie is in grote lijnen vastgelegd in zowel de cao po als de cao vo. De procedure voor het onderzoeken van de klacht moet vooraf transparant zijn. Doorgaans is de volledige procedure uitgeschreven in een klachtenregeling in de schoolgids. Hieronder wordt de klachtenprocedure zoals die geldt volgens de cao po en cao vo stap voor stap beschreven. Ook de rechten en plichten van de werknemer komen aan bod.

Melding

Wanneer de werkgever een melding over grensoverschrijdend gedrag ontvangt, zal deze melding geregistreerd moeten worden. Ook moet worden beoordeeld of en welke (tijdelijke) maatregelen nodig zijn. Denk aan het tijdelijk aanpassen van het contact tussen werknemer en klager of een tijdelijke schorsing van de werknemer als ordemaatregel (met behoud van salaris). Een schorsing als ordemaatregel (conform artikel 10.7 cao vo of artikel 3.10 cao po) kan echter niet zomaar ingeroepen worden. Een dergelijke maatregel moet proportioneel zijn en berusten op een redelijke grond. De werkgever moet bovendien zorgvuldig omgaan met de privacy en reputatie van de werknemer. Het is dan ook niet de bedoeling dat de werkgever de informatie over de melding breed kenbaar maakt. Wel zal de werknemer uiteraard geïnformeerd moeten worden over de melding. Wanneer je hiermee geconfronteerd wordt, is het raadzaam om contact op te nemen met de juridische afdeling van de KVLO voor advies en begeleiding.

Bij een vermoeden van een seksueel misdrijf door een met taken belast persoon (zoals een docent) jegens een minderjarige leerling geldt een bijzondere wettelijke procedure. Iedere medewerker die hiervan kennis krijgt, moet dit onverwijld melden aan het bevoegd gezag (het bestuur van de school). Het bevoegd gezag moet vervolgens direct overleggen met de vertrouwensinspecteur. Als daaruit een redelijk vermoeden van een seksueel misdrijf volgt, is aangifte bij de politie verplicht, ook als de leerling, ouders of werknemer dat niet wensen.

Schorsing

Na ontvangst van de melding kan de werkgever het met het oog op het bewaren van de rust en het doen van onderzoek noodzakelijk achten om de werknemer tijdelijk te schorsen. Het kan hier gaan om een zogenoemde spoedschorsing zoals bedoelt in artikel 10.7 lid 1 cao vo of 3.11 lid 1 cao po. Een

spoedschorsing mag maximaal vier weken duren.

Een schorsing als ordemaatregel, niet zijnde een spoedschorsing, is ook mogelijk op basis van andere gronden zoals genoemd in artikel 10.7 lid 2 cao vo of artikel 3.12 cao po. Wanneer de werkgever gebruik wil maken van een dergelijke schorsing, zal hij (anders dan bij een spoedschorsing) vooraf zijn voornemen hiertoe schriftelijk kenbaar moeten maken bij de werknemer. Tegen een dergelijk voornemen mag de werknemer zijn of haar zienswijze kenbaar maken. Dit mag schriftelijk of mondeling. Voor de duur van deze schorsing gelden de termijnen uit de in de hiervoor genoemde artikelen.

Door de beklaagde (indien dit een werknemer is) vrij te stellen van werk, wordt tevens voorkomen dat hij/zij het onderzoek kan beïnvloeden. Gedurende de schorsing mag de werkgever de werknemer de toegang tot de school ontzeggen. De werknemer mag de school slechts bezoeken na toestemming van de werkgever. Let op: bij de schorsing als ordemaatregel staat nog niet vast dat de werknemer daadwerkelijk schuldig is. Het betreft een schorsing ter handhaving van de orde en het doen van nader onderzoek.

Hoor en wederhoor

De werknemer moet de kans krijgen om zijn/haar kant van het verhaal te delen. Dit is tevens van belang voor de werkgever aangezien zorgvuldig onderzocht moet worden wat er is gebeurd. De werkgever kan de werknemer uitnodigen voor een gesprek of verzoeken om zijn/haar visie op papier te zetten. Wanneer een fysiek gesprek plaatsvindt, kan de werknemer ervoor kiezen iemand mee te nemen naar het gesprek. Denk aan een collega, vertrouwenspersoon of een jurist. Degenen die aansluiten zijn toehoorder. De werknemer zal zelf het woord moeten voeren. Wanneer de werknemer iemand wenst mee te nemen naar het gesprek, zal vooraf aan de werkgever toestemming gevraagd moeten worden. Dat geldt ook wanneer de werknemer het gesprek wenst op te nemen.

Hoor en wederhoor betekent niet dat partijen noodzakelijk gezamenlijk worden gehoord. Doorgaans worden betrokkenen juist afzonderlijk van elkaar gehoord.

Na het horen van de werknemer (schriftelijk of mondeling) zal de werkgever een besluit moeten nemen ten aanzien van de schorsing. Hierover moet de werknemer schriftelijk worden geïnformeerd. In de brief die de werknemer vervolgens ontvangt, moet ook de zienswijze van de werknemer opgenomen zijn. Wanneer uit die brief blijkt dat de werknemer daadwerkelijk wordt geschorst, kan de werknemer hiertegen binnen 6 weken beroep instellen bij de Commissie van Beroep (artikel 12.1 cao po en artikel 19 cao vo).

Tijdens de schorsing

Gedurende de periode van schorsing krijgt de werknemer het loon doorbetaald. In deze tijd heeft de werkgever de gelegenheid om de melding te (laten) onderzoeken. Dit onderzoek kan intern plaatsvinden of uit handen gegeven worden aan een onafhankelijk onderzoeksbureau. Indien gedurende het onderzoek blijkt dat langer dan vier weken nodig is om de melding te onderzoeken, kan de schorsingsduur worden verlengd naar maximaal drie maanden en in bijzondere gevallen nog eens met 3 maanden (artikel 3.12 lid 3 cao po en artikel 10.7 lid 2 sub f cao vo). Er moet uiteraard wel goed beargumenteerd worden waarom verlenging van de schorsingsduur noodzakelijk is en de procedure conform cao (voornemen tot schorsing) moet hierbij gehanteerd worden. Hoe langer de werknemer geschorst is, hoe groter de kans op reputatieschade. Ook als achteraf blijkt dat de werknemer geen blaam treft. Er moet dus zorgvuldig en passend gehandeld worden.

De werknemer heeft gedurende de klachtenprocedure recht op alle informatie die tijdens het onderzoek wordt verzameld en geproduceerd.

Na het onderzoek

Indien gedurende of na het onderzoek komt vast te staan dat de melding onterecht was, wordt de schorsing zo spoedig mogelijk beëindigd. De werkgever zal in dat geval in gesprek moeten gaan met de werknemer over diens terugkeer. De werknemer kan aangeven wat hij/zij nodig heeft om weer veilig terug te kunnen keren. Ook zal aandacht besteed moeten worden aan het mogelijk beschadigde imago van de werknemer. Dit kan zo veel mogelijk hersteld worden door bijvoorbeeld een bericht te delen met collega's (en wellicht de ouders en leerlingen) over de onschuld van de werknemer.

Wanneer uit het onderzoek blijkt dat de melding terecht is, zal de werkgever moeten beslissen of en zo ja, welke disciplinaire maatregel hij inzet tegen de werknemer. Van belang is dat de gekozen maatregel in verhouding staat tot het plichtsverzuim van de werknemer.

Disciplinaire maatregelen

De maatregelen die de werkgever kan inzetten tegen de werknemer staan beschreven in zowel de cao po (artikel 3.14) als de cao vo (artikel 10.8):

- schriftelijke berisping;
- schorsing met behoud van salaris;
- inhouding van salaris voor ten hoogste 50 procent van het salaris.

De werkgever zal aan de werknemer per aangetekende brief kenbaar moeten maken of hij voornemens is een disciplinaire maatregel op te leggen en zo ja, welke (artikel 3.15 cao po en artikel 10.9 cao vo). Ook zal de keuze beargumenteerd moeten worden. De werknemer heeft vervolgens drie weken de tijd om tegen dit voornemen in verweer te gaan. Dit kan zowel mondeling als schriftelijk. Wanneer de werknemer mondeling verweer voert, zal de werkgever hiervan een verslag moeten maken wat vervolgens ter goedkeuring aan de werknemer wordt voorgelegd.

Na het verweer zal de werkgever de werknemer per aangetekende brief zo spoedig mogelijk van diens besluit op de hoogte moeten stellen. Tegen dit besluit kan de werknemer binnen zes weken beroep instellen bij de Commissie van Beroep.

En Peter?

En hoe liep het af met Peter? Bij de weging van de omstandigheden liet de werkgever meewegen dat Peter weliswaar niet de professionele distantie in acht had genomen die je van een docent mag verwachten, doch tevens dat Peter geen slechte bedoelingen had en er niet onomstotelijk was komen vast te staan dat hij zich schuldig had gemaakt aan plichtsverzuim. Daarbij speelde een rol dat Peter nooit eerder een klacht had gehad en hij altijd uitstekend had gefunctioneerd als docent LO. Wel werd aan Peter een schriftelijke waarschuwing opgelegd en kreeg hij ondersteuning van een coach inzake de communicatie/omgang met leerlingen. Ook is de situatie in het team besproken zodat dit voor ieder een leermoment is ter voorkoming van meldingen. ●

Kernwoorden
melding, ordemaatregel, schorsing, disciplinaire maatregelen

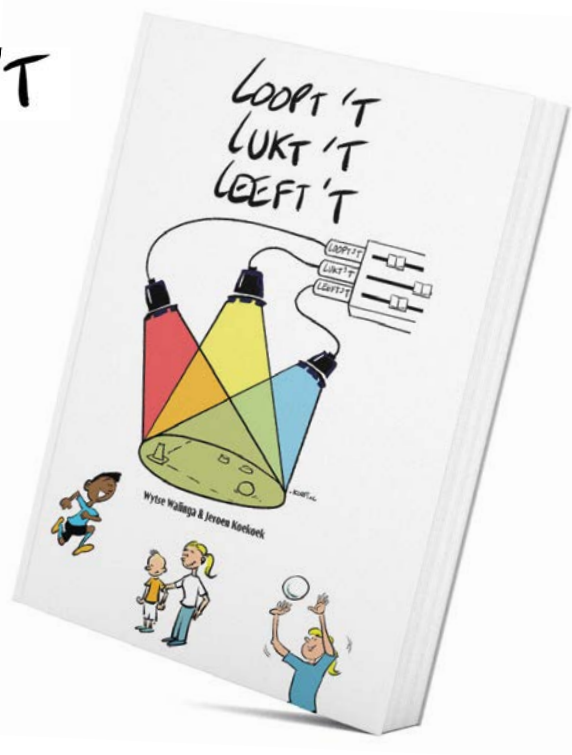
LOOPT 'T LUKT 'T LEEFT 'T

Coachen is het mooiste vak dat er is. Spelers plezier laten beleven aan sport én zorgen dat ze zich ontwikkelen. Wat je daarbij gaat helpen is het *Handboek loopt 't, lukt 't, leef 't*; een must voor iedere coach.

Het handboek is geschreven door deskundigen op het gebied van beweegdidactiek. Aan de hand van het gerenommeerde en alom geprezen model loopt 't, lukt 't, leeft 't bieden we je een kader om op praktische en laagdrempelige wijze rijke leeromgevingen te creëren.

Auteurs: Wytse Walinga & Jeroen Koekkoek

janluitingfonds
blijven groeien in je vak



Bestel het boek nu voor slechts 36,99 euro op www.janluitingfonds.nl/publicaties/