

Rapport

Ongewenste omgangsvormen? Een onderzoek naar een klacht over ongewenste omgangsvormen binnen de gemeente Tilburg. Oordeel Op basis van het onderzoek vindt de Nationale ombudsman de klacht over het college van burgemeester en wethouders van Tilburg gegrond.

Publicatiedatum
29 december 2014
Rapportnummer
2014/232

Samenvatting

Meneer Stam kon na een reorganisatie niet terugkomen in de door hem gewenste functie bij de gemeente. Hij werd geplaatst als manager in een ander team en hij voerde ondertussen onderhandelingen over de beëindiging van zijn dienstverband. Ook meldde hij een vermoedelijke misstand.

Met zijn nieuwe leidinggevende ontstonden al snel problemen, die resulteerden in een gedeeltelijke ziekmelding en zijn non-actiefstelling. Hij voelde zich door zijn leidinggevende geïntimideerd en diende bij de directeur een klacht in over ongewenste omgangsvormen. Nadat het dienstverband geëindigd was, werd de klacht doorgestuurd naar de externe klachtencommissie ongewenste omgangsvormen van de gemeente. Deze commissie vond zijn klacht ongegrond omdat er geen sprake van verwijtbaarheid in de zin van de klachtenregeling was aan de kant van de leidinggevende vanwege de context waarin de gedragingen plaats hadden gevonden. Wel adviseerde de klachtencommissie het College van B & W coaching en levering van expertise vanuit de personeelsdienst aan te bieden. Het College nam het advies over en oordeelde de klacht ongegrond.

Meneer Stam vond dat de klachtencommissie ten onrechte de mate van verwijtbaarheid van de gedragingen bij haar conclusie had betrokken. Volgens de klachtenregeling moest de commissie alleen vaststellen of het gedrag van de leidinggevende ongewenst was of niet. Volgens hem was dat gedrag ongewenst en dus moest zijn klacht gegrond verklaard worden.

De Nationale ombudsman is van oordeel dat de conclusie van de klachtencommissie en het oordeel van het College niet deugdelijk gemotiveerd zijn. De conclusie dat de klacht ongegrond is volgt niet logisch uit de bevindingen van het onderzoek. Er wordt een stap overgeslagen nu niet benoemd is of het gedrag van de leidinggevende ongewenst in de zin van de klachtenregeling is. Er ontbreekt een duidelijke belangenafweging die nodig is om tot dat oordeel te komen. Uit de klachtenregeling volgt ook niet dat verwijtbaarheid van de gedraging een noodzakelijk vereiste is om ongewenste omgangsvormen aan te kunnen nemen.

De Nationale ombudsman oordeelt dat de klacht gegrond is wegens schending van het vereiste van goede motivering. Hij vindt overigens dat het standpunt van meneer Stam dat er al sprake is van ongewenst gedrag enkel als de klager dat zo beleeft, te ver gaat. Er dient een belangenafweging plaats te vinden waarbij de beleving van de klager een heel belangrijk aspect is, maar niet het enige. Alle omstandigheden van het geval waaronder ook verwijtbaarheid, dienen meegewogen te worden bij het oordeel.

Wat is de klacht?

Verzoeker klaagt er over dat het college van burgemeester en wethouders zijn klacht over ongewenste omgangsvormen ongegrond verklaard heeft terwijl uit het onderzoek van de externe klachtencommissie van ongewenste omgangsvormen was gebleken. Het al dan niet geschaad zijn van zijn rechtspositie of de verwijtbaarheid van het gedrag van de aangeklaagde is volgens de klachtenregeling niet van belang voor het antwoord op de vraag of er sprake is van ongewenste omgangsvormen.

Wat er aan de klacht vooraf ging

De heer Stam¹ was teammanager bij de gemeente Tilburg waar per 1 januari 2012 een reorganisatie plaatsvond. In eerste instantie was hij niet plaatsbaar, omdat zijn voormalige functie als teammanager volgens de gemeente kwam te vervallen. Tegen het besluit om zijn functie vervallen te verklaren en de als gevolg daarvan toegekende boventallige status tekende meneer Stam bezwaar en later beroep aan. Hij werd alsnog op basis van de door hem aangegeven belangstelling en bijbehorende

plaatsingsgesprekken op een van de door hem aangegeven nieuwe leidinggevende functies in de nieuwe organisatie geplaatst. Er ontstonden problemen met zijn leidinggevende die uiteindelijk leidden tot zijn gedeeltelijke ziekmelding. Volgens de bedrijfsarts moest hij een stapje terugdoen en in overleg met zijn leidinggevende komen tot ongeveer 50% arbeidsbelasting. Zijn leidinggevende vond dat de functie alleen voor 100% kon worden uitgevoerd omdat het om niet afgebakende werkzaamheden met veel tijdsdruk ging. De bedrijfsarts vond dat meneer Stam in afgebakende werkzaamheden zonder tijdsdruk moest hervatten. De leidinggevende wilde eerst overleggen met de bedrijfsarts en adviseerde meneer Stam zich in afwachting daarvan volledig ziek te melden. Meneer Stam hervatte toch gedurende enige tijd voor 50% totdat hem in afwachting van nadere re-integratieafspraken gevraagd werd volledig met zijn werk te stoppen. Ondertussen had meneer Stam ook een melding van een vermoedelijke misstand gedaan en liepen er als gevolg van de procedure bij de rechtbank onderhandelingen om tot een oplossing van de gerezen geschillen te komen. Per 1 september 2013 resulteerde dit overleg in een beëindiging van de dienstbetrekking.

de oorspronkelijke klacht

Meneer Stam diende in mei 2013 een klacht wegens ongewenste omgangsvormen en intimidatie bij de directeur in. Hij beklagde zich ook over de manier waarop zijn leidinggevende omging met de melding van een vermoeden van een mogelijke misstand. Deze wilde de melding niet in ontvangst nemen, terwijl volgens de procedure een melding bij de leidinggevende gedaan moet worden. Meneer Stam had daarom de melding in overleg met de vertrouwenspersoon bij de directeur gedaan.

De klacht werd op 26 september 2013 doorgestuurd naar de externe klachtencommissie ongewenste omgangsvormen van de gemeente. Deze commissie nam de klacht over de intimidatie in behandeling. Het klachtonderdeel 'melding van een vermoedelijke misstand' werd in het onderzoek niet meegenomen, omdat dit al door de geëigende instanties behandeld werd.

De leidinggevende gaf in zijn reactie onder meer aan dat hij verrast was door de ziekmelding en dat meneer Stam had aangegeven dat de gezondheidsproblemen veroorzaakt waren door de bezwaar- en beroepsprocedures. Ook liet hij weten dat de onderhandelingen met meneer Stam onder meer over de beëindiging van het dienstverband van invloed zijn geweest op zijn manier van handelen. Als dat op de achtergrond niet had meegespeeld, zou hij sommige zaken anders hebben aangepakt.

De kern van de reactie van meneer Stam hierop was, dat het niet ging om de vraag hoe hij functioneerde en waarom zijn leidinggevende daar zo op had gereageerd, maar om het vaststellen of zijn leidinggevende ongewenst gedrag had vertoond.

REACTIE OP DE KLACHT

De klachtencommissie stelde vast dat de leidinggevende te doortastend had gehandeld met het naar huis zenden na de gedeeltelijke ziekmelding ook al kwam dit handelen voort uit bezorgdheid voor meneer Stams welzijn. De latere non-actiefstelling werd als disproportioneel gezien. Toch achtte de commissie de klacht ongegrond. De commissie was van oordeel dat:

"het ongelukkige verloop van dit conflict zozeer was gedreven door omstandigheden en verschillen in visie en karakter, dat van verwijtbaarheid in de zin van de klachtenregeling binnen het kader waarvan de commissie te oordelen heeft, geen sprake is."

De leidinggevende leek niet volledig doorzien te hebben welke arbeidsrechtelijke consequenties zijn beslissingen hadden. Vanuit de personeelsdienst zou expertise moeten worden aangeleverd om dat soort beslissingen met arbeidsrechtelijke consequenties met enige terughoudendheid en goed gemotiveerd te nemen met het oog op een veilig werkklimaat en ter voorkoming van verstarring in de

arbeidsverhoudingen. Dit werd als advies aan het College meegegeven, nadat meneer Stam zijn zienswijze kenbaar had gemaakt. Die zienswijze was dat hij vond dat de commissie haar boekje te buiten was gegaan door in het advies (het ontbreken van) verwijtbaarheid mee te wegen. De commissie moest slechts vaststellen of er sprake van ongewenst gedrag was. Nu dat het geval was, moest de klacht gegrond verklaard worden.

Het College van B&W nam het advies en het oordeel van de klachtencommissie over. De klacht werd ongegrond verklaard.

klacht bij de Nationale ombudsman

Meneer Stam vond dat zijn klacht gegrond verklaard had moeten worden. In artikel 7.4 van de klachtenprocedure ongewenste omgangsvormen staat dat een klacht gegrond is wanneer aannemelijk is dat de ongewenste omgangsvormen hebben plaatsgevonden (Achtergrond onder 1). De commissie had niet mogen onderzoeken of er daarbij sprake was van verwijtbare handelingen. Uit artikel 3 van de klachtenprocedure volgt namelijk dat het onderzoek naar de verwijtbaarheid van gedragingen niet aan de commissie opgedragen is (Achtergrond onder 2).

Dat de klachtencommissie had geconstateerd dat zijn rechtspositie door de hele gang van zaken niet was geschaad, was niet van belang. Er moet slechts vastgesteld worden dat er sprake was van het aantasten/schaden van de werkprestaties van de betrokken werknemer en/of dat er een intimiderende, vijandige of onaangename werkomgeving was gecreëerd en dat was hier het geval geweest.

onderzoek gestart door de Nationale ombudsman

De Nationale ombudsman zond de klacht van meneer Stam aan het College van Burgemeester en Wethouders met het verzoek om hier op te reageren.

Reactie van het college van burgemeester en wethouders

In zijn reactie liet het College weten dat het geen nieuwe feiten zag die aanleiding gaven om de klachtencommissie om een nieuw oordeel te vragen en/of het besluit te heroverwegen. Meneer Stam had zijn standpunt al eerder aan de commissie kenbaar gemaakt. Volgens het College kent de klachtenregeling ongewenste omgangsvormen een kader waarbinnen de beoordeling van eventuele verwijtbaarheid wel gemaakt moet worden. De beoordelingssystematiek heeft de belevingen van de klager in relatie tot die van de beklagde weliswaar als uitgangspunt, maar dit betekent niet dat er geen objectieve criteria (zoals verwijtbaarheid) aan die belevingswereld gekoppeld moeten worden. Als dat niet het geval zou zijn, dan zou iedere klacht bij voorbaat gegrond moeten worden verklaard. Volgens het College had de commissie de verwijtbaarheid dan ook terecht als criterium in de behandeling van de klacht betrokken. De commissie had dit ook op een zorgvuldige en correcte wijze gedaan.

Reactie van meneer Stam

Meneer Stam was teleurgesteld dat er niet was gereageerd op zijn punt dat een klacht gegrond verklaard moet worden als aannemelijk is geworden dat er ongewenste omgangsvormen hebben plaatsgevonden. Hij vroeg zich af wat het kader is dat aangeeft dat een beoordeling van de verwijtbaarheid gemaakt moest worden. Verwijtbaarheid vond hij geen objectief criterium. De subjectieve beleving speelt daar juist een grote rol. Verwijtbaarheid speelt pas bij (de hoogte van) een eventueel op te leggen sanctie als ongewenst gedrag is vastgesteld. Het College had volgens meneer Stam niet de volledige rapportage van de commissie meegewogen. Juist uit het gedeelte dat niet was meegenomen, bleek volgens hem dat er sprake was van ongewenste omgangsvormen.

REACTIE VAN HET COLLEGE

Het College betoogde dat uit de toelichting bij artikel 7.4 van de klachtenprocedure (Achtergrond onder 3) volgt dat de klachtencommissie een zorgvuldige belangenafweging maakt.

Dat impliceert dat:

"het blote feit dat zich een gebeurtenis, in casu vermeend ongewenst gedrag, heeft voorgedaan, in zichzelf niet voldoende is voor een gegrondverklaring. Er dient immers in het kader van de zorgvuldigheid óók naar belangen te worden gekeken en dat is wat de commissie dan ook heeft gedaan. Dit is het kader waarnaar het college in zijn brief van 11 juli 2014 verwees."

Als reactie op de stelling dat de commissie buiten haar kader was getreden met het meenemen van verwijtbaarheid in het oordeel, verwees het College ook naar de toelichting bij artikel 7.4. De onderzoeksopdracht aan de klachtencommissie was niet 'digitaal' van aard; er moet een zorgvuldige en integrale afweging van feiten en belangen plaatsvinden, in de context waarbinnen een en ander heeft plaatsgevonden. Ook het al dan niet schaden van de rechtspositie van de klager is een belang dat in het kader van een zorgvuldige belangenafweging door de commissie moest worden meegewogen.

Of verwijtbaarheid al dan niet een objectief criterium is, lag minder zwart-wit dan meneer Stam stelde. De klachtencommissie gaat door haar externe positionering en haar professionele samenstelling zo objectief mogelijk te werk, maar het blijft oordeelsvorming en dat is nu juist ook het wezen van een (klachten) commissie. De feiten hebben zich onder invloed van een samenloop van bijzondere omstandigheden afgespeeld en dat was door de commissie in haar oordeel betrokken.

Bij zijn oordeel had het College de volledige rapportage van de commissie betrokken. Het advies van de commissie maakte daar deel van uit en heeft volgens de toelichting bij artikel 7.4 van de klachtenprocedure een preventieve functie om herhaling van toekomstige situaties te voorkomen. Het advies was meegenomen in het besluit.

REACTIE VAN MENEER STAM

Meneer Stam voerde aan dat belangenafweging volgens de toelichting bij artikel 7.4 van de klachtenprocedure geen rol speelt bij de vraag of de klacht gegrond is of niet. Belangenafweging wordt daar genoemd in het kader van de mogelijkheid van beide partijen hun zienswijze kenbaar te maken. De commissie kan hun visies tegen elkaar afwegen voor de vaststelling of het ongewenst gedrag al dan niet heeft plaatsgevonden, maar volgens de heer Stam is dit niet gekoppeld aan de gegrondverklaring van de klacht. Daarvoor hoeft volgens hem slechts vastgesteld te worden dat aannemelijk is dat het ongewenste gedrag heeft plaatsgevonden. Dat past in de bedoeling van de wetgever om ongewenst gedrag aan te pakken. Als toegelaten zou worden dat ongewenst gedrag in welke vorm dan ook toelaatbaar is, valt de basis onder de bestrijding van ongewenst gedrag weg. Het al dan niet geschaad zijn in rechtspositie was volgens meneer Stam niet van belang voor het antwoord op de vraag of er sprake is van ongewenst gedrag.

Nadere Vragen AAN GEMEENTE

De Nationale ombudsman zond deze reactie ter kennisname aan het College. Hij vroeg nog of het klopte dat de gemeente Tilburg een eigen klachtenregeling ongewenst gedrag had en wat de reden was om niet aan te sluiten bij de Landelijke Klachtencommissie Ongewenst Gedrag voor de Decentrale Overheid (LKOG) en geen gebruik te maken van modelklachtenregeling ongewenst gedrag voor decentrale overheid van de Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG). In deze modelregeling wordt ongewenst gedrag minder ruim gedefinieerd. Ongewenst gedrag volgens de VNG-regeling is gedrag dat valt binnen de begrippen, (seksuele) intimidatie, agressie, geweld en pesten zoals bedoeld in artikel 1, derde lid sub e van de Arbeidsomstandighedenwet (Achtergrond onder 4), alsmede

discriminatie zoals bedoeld in de Algemene wet gelijke behandeling. In de Tilburgse regeling valt daaronder ook gedrag dat tot gevolg heeft dat de werkprestaties worden aangetast of een intimiderende vijandige of onaangename werkomgeving wordt gecreëerd (Achtergrond onder 5).

REACTIE GEMEENTE

De klachtenregeling met de eigen externe klachtencommissie van de gemeente die niet op de website maar wel op het voor alle medewerkers toegankelijke Binnenweb geplaatst is, bestond al langere tijd en er was tot nu toe geen aanleiding om dit te wijzigen, aldus de gemeente. Door de steeds verdere juridisering van de discussie met meneer Stam werd nu echter alsnog overwogen om bij de landelijke VNG-regeling aan te sluiten inclusief de LKOG. De eigen klachtenregeling is overigens in de geest van de landelijke modelregeling bedoeld en als zodanig was de klacht zorgvuldig afgehandeld. De individuele belevingen van een klager konden niet leidend zijn ten aanzien van het gegrond-gehalte van een klacht. De klacht van meneer Stam was ongegrond omdat niet aannemelijk was dat de ongewenste omgangsvorm heeft plaatsgevonden op de wijze zoals hij deed veronderstellen.

Reactie op het verslag van bevindingen

Meneer Stam en de gemeente werden in de gelegenheid gesteld om op het verslag van de bevindingen van het onderzoek te reageren. De reacties van beide partijen op het verslag gaven aanleiding om het verslag op een aantal punten aan te passen.

het oordeel van de Nationale ombudsman

Het vereiste van goede motivering houdt in dat de overheid haar handelen en haar besluiten duidelijk aan de burger uitlegt. Daarbij geeft zij aan op welke wettelijke bepalingen de handeling of het besluit is gebaseerd, van welke feiten zij is uitgegaan en hoe zij rekening heeft gehouden met de belangen van de burgers. Deze motivering moet voor de burger begrijpelijk zijn.

De Nationale ombudsman stelt vast dat de gedragingen waar meneer Stam over klaagt, plaatsvonden in een periode van organisatorische veranderingen. Voor meneer Stam was aanvankelijk geen plaats meer binnen de organisatie. Dat er een beroepsprocedure liep tegen het vervallen verklaren van zijn functie, hij later alsnog als manager onder deze leidinggevende werd geplaatst en hij in diezelfde tijd ook een melding van een vermoedelijke misstand deed, zal de start van de samenwerking beïnvloed hebben. Dat er daarbij ook onderhandeld werd over de beëindiging van het dienstverband maakte het nog complexer. Deze context heeft de klachtencommissie in haar rapportage benadrukt.

De klachtencommissie vond dat de leidinggevende wat al te doortastend had gehandeld en onvoldoende oog heeft gehad voor arbeidsrechtelijke gevolgen van dit handelen. Dat zag de commissie in dit geval kennelijk niet als ongewenst gedrag in de zin van de klachtenprocedure, want de klacht werd ongegrond verklaard. Tegelijkertijd gaf de commissie een advies ter voorkoming van soortgelijk gedrag in de toekomst. In artikel 7.5 van de klachtenprocedure staat dat de klachtencommissie aanbevelingen kan doen en advies kan uitbrengen als de klacht (deels) gegrond is (Achtergrond onder 6). De commissie vond de klacht ongegrond maar gaf wel een advies. Strikt naar de tekst van artikel 7.5 had vanwege dit advies een (gedeeltelijke) gegrondverklaring verwacht mogen worden. De klachtencommissie had naar het oordeel van de Nationale ombudsman dan ook voordat zij tot ongegrondverklaring van de klacht overging, moeten motiveren waarom de handelwijze van de leidinggevende niet onder de definitie van ongewenste omgangsvormen viel. Daarna had zij moeten motiveren waarom ze toch aanleiding zag om een advies aan het College te geven om dit gedrag, dat niet als ongewenste omgangsvorm gezien werd, in de toekomst te voorkomen.

De motivering voor het oordeel dat een gedraging wel of niet onder ongewenste omgangsvormen valt,

vergt een zorgvuldige invulling. Strikt naar de letter van de klachtenprocedure zou bijvoorbeeld alleen de beleving van een klager al voldoende kunnen zijn om ongewenste omgangsvormen vast te kunnen stellen. Een zo vergaande opvatting lijkt niet de bedoeling van de wetgever. In de memorie van toelichting bij de definitie van ongewenste omgangsvormen in de Arbeidsomstandighedenwet wordt niet limitatief opgesomd wat ongewenste gedragingen zijn, maar er komt wel uit naar voren dat gedacht wordt aan gedrag dat gedurende langere tijd plaatsvond veelal met het doel van de dader om opzettelijk een andere persoon te kwetsen, te vernederen en de waardigheid van die persoon aan te tasten.

Uit de stukken van dit dossier blijkt niet dat Stams leidinggevende in deze zin opzettelijk handelde. Ook vonden de gedragingen in een betrekkelijk korte periode plaats. Het enkele feit dat meneer Stam zich door het arbeidsrechtelijk onjuiste gedrag van zijn leidinggevende geïntimideerd voelde, is naar het oordeel van de Nationale ombudsman, conform de opvatting van het College van B & W, onvoldoende om aan te nemen dat er sprake was van ongewenste omgangsvormen.

De klachtencommissie heeft terecht in haar bevindingen de bijzondere situatie van dit geval benadrukt. Volgens de klachtencommissie moest er vervolgens vastgesteld worden of de leidinggevende zijn gedrag verweten kon worden. Volgens de commissie was dat niet het geval en daarom was de klacht ongegrond. Verwijtbaarheid en rechtspositionele gevolgen zijn aspecten die een (belangrijke) rol spelen bij de belangenafweging die nodig is om tot een oordeel te kunnen komen over de vraag wat te doen met de gedraging. Dit zijn echter geen noodzakelijke voorwaarden om vast te kunnen stellen of er sprake is van ongewenste omgangsvormen. Anders dan de klachtencommissie en het College leest de Nationale ombudsman in de klachtenregeling en de toelichting niet dat verwijtbaarheid noodzakelijk is om gedragingen als ongewenste omgangsvormen te beschouwen. Ook de Arbeidsomstandighedenwet noemt dat niet als noodzakelijke voorwaarde. Als eenmaal is vastgesteld dat er sprake is van ongewenste omgangsvormen, dan is voor de vraag of er een maatregel opgelegd moet worden verwijtbaarheid van het gedrag wel een vereiste. De motivering van het oordeel van de klachtencommissie schiet op dit punt dan ook te kort.

De onderzochte gedraging is niet behoorlijk.

CONCLUSIE

De klacht is gegrond wegens strijd met het motiveringsvereiste.

De Nationale ombudsman,

mr. F.J.W.M. van Dooren,

waarnemend ombudsman

Achtergrond/bijlagen

1) Artikel 7.4 klachtenprocedure ongewenste omgangsvormen gemeente Tilburg

In het rapport van bevindingen stelt de klachtencommissie vast of de klacht naar haar oordeel gegrond, gedeeltelijk gegrond of ongegrond is. Een klacht is gegrond wanneer aannemelijk is, dat de ongewenste omgangsvormen hebben plaatsgevonden.

2) Artikel 3 klachtenprocedure ongewenste omgangsvormen gemeente Tilburg

Taken en bevoegdheden van de klachtencommissie

De klachtencommissie heeft tot taak:

- een onderzoek in te stellen naar iedere door haar in behandeling genomen klacht omtrent ongewenste omgangsvormen;
- door middel van een rapport van bevindingen te adviseren over de gegrondheid van de Klacht en de eventueel te nemen maatregelen;
- te adviseren over het eventueel treffen van tijdelijke maatregelen gedurende het onderzoek naar de klacht;
- het College eenmaal per jaar te rapporteren door middel van een geanonimiseerd overzicht van het aantal en de aard van de klachten, alsmede de uitspraken, die daarover zijn gedaan (gegevens waaruit de identiteit van de klager en aangeklaagde kunnen blijken, worden hierin niet opgenomen, het rapport bevat zo nodig beleidsadviezen en wordt tevens ter kennis gebracht van de ondernemingsraad);
- het College gevraagd en ongevraagd te adviseren ter zake problemen die verband houden met ongewenste omgangsvormen.

3) Toelichting bij artikel 7.4: advies commissie

Alvorens de klachtencommissie een advies uitbrengt stelt het, omwille van de zorgvuldigheid en in verband met zorgvuldige belangenafweging, klager en aangeklaagde in de gelegenheid hun zienswijze kenbaar te maken over het voorgenomen advies. Het gaat er daarbij niet om dat alsdan nog eens het gehele klachtenonderzoek onder de loep wordt genomen, maar wel dat klager en aangeklaagde nog een laatste kans krijgen het een en ander voor zichzelf te bepleiten.

De commissie heeft een adviserende taak in relatie tot maatregelen ter voorkoming van klachten dan wel beperking van de gevolgen van de klacht t.a.v. betrokkenen. Daarin heeft de commissie vooral expertise. Echter dit laat onverlet de andere rol van de commissie om wanneer een klacht (gedeeltelijk) gegrond is, het College te adviseren de aangeklaagde medewerker een sanctie (disciplinaire maatregel) op te leggen. De zwaarte van de sanctie wordt van geval tot geval bepaald en is afhankelijk van de ernst van het geval. De sancties zijn limitatief opgenoemd in de Arbeidsvoorwaardenregeling van de gemeente Tilburg. Sancties kunnen variëren van een schriftelijke waarschuwing tot ontslag. De maatregel die wordt gekozen, is er mede op gericht dat het werk op een gezonde, veilige en prettige manier kan worden voortgezet.

Over de op basis van de Arbeidsvoorwaardenregeling op te leggen disciplinaire straf beslist uiteindelijk het college zelf.

4) Artikel 1 lid 3 sub e Arbeidsomstandighedenwet.

In deze wet en de daarop berustende bepalingen wordt verstaan onder:

e. psychosociale arbeidsbelasting: de factoren direct of indirect onderscheid met inbegrip van seksuele intimidatie, agressie en geweld, pesten en werkdruk in de arbeidssituatie die stress teweeg brengen;

5) Artikel 1 klachtenprocedure ongewenste omgangsvormen

.....

Overig Er is ook sprake van ongewenste omgangsvormen in één van de volgende gevallen:

....

ongewenste omgangsvormen hebben tot doel de werkprestaties van de betrokken werknemer aan te tasten en/of intimiderende, vijandige of onaangename werkomgeving te creëren dan wel hebben ze tot gevolg dat de werkprestaties van de betrokken werknemer worden aangetast en/of dat een intimiderende, vijandige of onaangename werkomgeving wordt gecreëerd”.

6) Artikel 7.5 klachtenprocedure ongewenste omgangsvormen

Indien de klacht gegrond dan wel deels gegrond wordt bevonden, kan de klachtencommissie aanbevelingen doen, die in verband staan met de klachten/of de gevolgen van de klacht. Tevens brengt de klachtencommissie advies uit over de eventueel jegens aangeklaagde te nemen disciplinaire maatregel(en).

7) Memorie van toelichting op de Arbeidsomstandighedenwet

...De factoren “direct en indirect” onderscheid met inbegrip van seksuele intimidatie en agressie en geweld, pesten en werkdruk vallen onder het begrip psychosociale arbeidsbelasting. (...) Onder psychosociale arbeidsbelasting worden factoren in de arbeidssituatie verstaan, die stress veroorzaken.

Onder seksuele intimidatie wordt verstaan enige vorm van verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag met een seksuele connotatie dat als doel of gevolg heeft dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast, in het bijzonder wanneer een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende situatie wordt gecreëerd. (...) Seksuele intimidatie, kan zich voordoen in een aantal verschijningsvormen. Het kan gaan om dubbelzinnige opmerkingen, onnodig aanraken, gluren, pornografische afbeeldingen op het werk, maar ook om aanranding en verkrachting. De definitie van seksuele intimidatie geeft tevens aan dat hieronder moeten worden verstaan de gevallen waarin sprake kan zijn van seksuele chantage, zodanig dat de kans op promotie en beslissingen over het werk afhangt van verrichte seksuele diensten. Door dit gedrag kan een vijandige of seksueel intimiderende en kwetsende omgeving ontstaan die een aanslag is op de waardigheid van de betrokken werknemer.

Onder pesten wordt verstaan alle vormen van intimiderend gedrag met een structureel karakter, van een of meerdere werknemers (collega's, leidinggevend) gericht tegen een werknemer of een groep van werknemers die zich niet kan of kunnen verdedigen tegen dit gedrag. Een belangrijk element aangaande pesten op het werk is de herhaling van die gedraging in de tijd. Het gaat bij pesten dus niet om een eenmalige gedraging. Dit gedrag uit zich op verschillende manieren maar in het bijzonder door:

Sociaal isoleren

Werken onaangenaam of onmogelijk maken

Bespotten

Roddelen/geruchten verspreiden

Dreigementen

Lichamelijk geweld

Seksuele intimidatie

Deze opsomming is niet limitatief. Veelal is het doel van de dader om opzettelijk een andere persoon te kwetsen, te vernederen en de waardigheid van die persoon aan te tasten.

Onder agressie en geweld wordt verstaan voorvallen waarbij een werknemer psychisch of fysiek wordt lastig gevallen, bedreigd of aangevallen onder omstandigheden die rechtstreeks verband houden met

het verrichten van arbeid. Bij agressie en geweld gaat het om gedragingen van verbaal geweld (uitschelden, beledigen) en fysiek geweld (schoppen, slaan, met een wapen dreigen en/of overvallen worden). Het kan ook gaan om psychisch geweld: bedreigen, intimideren, onder druk zetten, thuissituatie bedreigen en het beschadigen van eigendommen.

Gefingeerde naam