

RECHTSPRAAK

## werknemer/Stichting Meridiaan College

***Gedeeltelijk bewezen feitencomplex (ongewenste intimiteiten docent met leerlingen) leidt nog steeds tot ontslag op staande voet. Dringende redenen voldoende kenbaar uit samenhang van verschillende feiten.***

Werknemer (geboren 1956) is in 1980 in dienst getreden bij (de rechtsvoorganger van) het Meridiaan College. Hij vervulde laatstelijk de functie van leraar, doceerde het vak 'horeca, toerisme en voeding' en gaf in dat verband ook praktijklessen. In de 'gedragscode voor medewerkers van het Meridiaan College' uit 2001 is opgenomen dat onder meer 'iemand aanraken als hij of zij dit niet wil' en 'op een bepaalde manier kijken: iemand uitkleden met de ogen' wordt aangemerkt als ongewenst gedrag. In 2006 heeft het Meridiaan College een aantekening in het personeelsdossier gemaakt naar aanleiding van een klacht van een leerling dat werknemer aan haar heeft gezeten. Voorts is hem begeleiding/coaching aangeboden. In 2009 is er opnieuw geklaagd, waarna het Meridiaan College een berisping geeft en hem waarschuwt dat bij herhaling mogelijk ontslag volgt. In 2010 is werknemer op staande voet ontslagen nadat verschillende meisjes hadden geklaagd over fysieke aanraking en staren. Het hof heeft geoordeeld dat de dringende reden werd gevormd door klachten van leerlingen in samenhang met de brief van 29 mei 2006, de berisping van oktober 2009 en het begeleidingstraject. Dit moet werknemer duidelijk zijn geweest in het licht van de gehele inhoud van de aanzegging en de overige omstandigheden van het geval.

De Hoge Raad oordeelt als volgt. Volgens vaste rechtspraak van de Hoge Raad strekt het vereiste dat de dringende reden onverwijld wordt medegedeeld ertoe dat voor de wederpartij onmiddellijk duidelijk is welke eigenschappen of gedragingen de ander hebben genoopt tot het beëindigen van de dienstbetrekking. De wederpartij moet immers na de mededeling zich erover kunnen beraden of hij de opgegeven redenen als juist erkent en als dringend aanvaardt. De mededeling hoeft niet steeds met zoveel woorden te worden gedaan en kan ook in één of meer gedragingen besloten liggen, maar ook dan blijft vereist dat daaruit voor de wederpartij onmiddellijk duidelijk is welke, door de ander als dringend aangemerkte, redenen door deze aan de beëindiging van de dienstbetrekking ten grondslag wordt gelegd, althans dat daaromtrent bij de wederpartij, gelet op de omstandigheden van het geval, in redelijkheid geen enkele twijfel kan bestaan (vgl. HR 23 april 1993, ECLI:NL:HR:1993:ZC0939, NJ 1993/504). Naar het oordeel van de Hoge Raad heeft het hof deze rechtsopvatting niet miskend.

Met zijn tweede klacht stelt werknemer dat – nu in rechte slechts twee van de vijf

verklaringen zijn komen vast te staan – onduidelijk was dat ook bij een gedeeltelijke vaststelling van de dringende reden, het voor werknemer nog steeds duidelijk was dat dit een dringende reden zou opleveren. Het onderdeel stelt terecht voorop dat ook in een dergelijk geval het erop aankomt of het voor de werknemer onmiddellijk duidelijk was dat de werkgever hem ook zou hebben ontslagen indien hij, anders dan hij blijkens de ontslagaanzegging meende, daarvoor niet meer grond zou hebben gehad dan in rechte is komen vast te staan, althans dat daaromtrent bij de werknemer, gelet op de omstandigheden van het geval, in redelijkheid geen twijfel kan hebben bestaan (vgl. HR 7 oktober 1988, ECLI:NL:HR:1988:AB9980, *NJ* 1989/258 en HR 1 september 2006, ECLI:NL:HR:2006:AX9387). Anders dan het onderdeel betoogt, heeft het hof dit echter niet miskend. In zijn oordeel dat het werknemer, in het licht van de gehele inhoud van de aanzegging en de voorgeschiedenis, duidelijk moet zijn geweest dat de dringende reden werd gevormd door klachten van leerlingen over ongewenste aanrakingen, ligt besloten dat bij werknemer redelijkerwijs geen twijfel erover kan hebben bestaan dat hij ook zou zijn ontslagen indien slechts een deel van de inhoud van de in die aanzegging weergegeven klachten zou komen vast te staan.

Gebreken van processuele aard in aanloop naar ontslag zijn als gezichtspunt door het hof overwogen, maar kunnen niet tot een nietig ontslag leiden.

Desalniettemin wordt het arrest van het hof vernietigd, wegens het ten onrechte passeren van bewijsaanbod (het horen van de vijf leerlingen).

---

**Instantie:** Hoge Raad

**Datum uitspraak:** 26-09-2014

**ECLI:** ECLI:NL:HR:2014:2806

**Zaaknummer:** 13/06008

**Rechters:** F.B. Bakels, A.M.J. van Buchem-Spapens, C.A. Streefkerk, G. de Groot en T.H. den Tanja-van Broek

**Advocaten:** S.F. Sagel en K. Teuben

**Wetsartikelen:** 7:677 BW