

RECHTSPRAAK

Stichting Zuyd Hogeschool/werknemer

Senior docent bewegingsleer Toneelacademie handelt ernstig verwijtbaar door zijn wijze van het geven van een massageles en door een student op de billen te tikken met de mededeling dat hij dat al langer had willen doen. Ontbinding zonder recht op transitievergoeding.

Feiten

Werknemer is op 1 augustus 1989 op grond van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in dienst getreden van de Toneelacademie. Hij vervult de functie van senior docent bewegingsleer. Stichting Zuyd Hogeschool (hierna: SZH) is de formele werkgever. SZH heeft ontbinding van de arbeidsovereenkomst verzocht op grond van (ernstig) verwijtbaar handelen. SZH voert aan dat werknemer in het verleden, namelijk in 2006 en 2010, reeds is gewaarschuwd met betrekking tot het creëren van verwarring bij studenten door hen tijdens de lessen op suggestieve wijze te benaderen en/of lichaamsdelen aan te raken die in het algemeen als intiem worden aangemerkt. Werknemer heeft zich, gelet op meldingen van meldster 1 en 2, niet aan de afspraken gehouden. Meldster 1 heeft gemeld dat werknemer haar een tik op de billen heeft gegeven en heeft gezegd dat hij dat al langer had willen doen. Meldster 2 heeft gemeld dat zij tijdens de les als voorbeeld werd genomen voor het uitvoeren van een massage en dat werknemer daarbij meerdere keren aan haar borsten, billen en tussen haar benen heeft gezeten. Ook heeft werknemer haar gefilmd tijdens een groepsperformance, waarbij zij alleen een onderbroek droeg. SZH heeft een onderzoek laten uitvoeren. Het rapport vermeldt als conclusie dat het aannemelijk is dat de feitelijke handelingen als de tik op de billen, de aanrakingen in de massageles en het filmen van de performance-act zoals door de meldsters omschreven hebben plaatsgevonden.

Oordeel

Onderzoek en gedragingen

De bezwaren van werknemer tegen het in opdracht van SZH verrichte onderzoek worden verworpen. SZH is als werkgeefster te allen tijden bevoegd en op basis van artikel 7:611 BW zelfs verplicht om onderzoek te verrichten naar het gedrag van werknemer als daartoe aanleiding bestaat. Die aanleiding was er, gelet op de meldingen van meldster 1 en meldster 2. Ten aanzien van de video-opname kan werknemer geen verwijt worden gemaakt. Acteurs en actrices worden individueel (in close up) gefilmd. SZH heeft niet betwist dat de

beeldopnamen worden gemaakt met de camera van de school, dat de beelden na afloop worden gewist en dat dat in dit geval ook is gebeurd. Gelet op deze vaststaande feiten en het gegeven dat het tot de performance behoorde dat meldster 2 de handdoek (op verzoek van de medestudenten en dus niet van werknemer) heeft laten vallen, kan dit werknemer niet worden verweten. Werknemer betwist in ieder geval niet dat hij de tik op de billen gegeven heeft en daarbij de bewuste mededeling heeft gedaan. Hieruit volgt dat vaststaat dat dit op die wijze gebeurd is. Werknemer betwist dat hij tijdens de massageles ook intieme delen/erogene zones – waaronder de borsten – heeft gemasseerd. Met dit verweer gaat werknemer echter voorbij aan de stelling van SZH dat bij een volledige lichaamsmassage het onvermijdelijk is dat ook intieme delen/erogene zones aangeraakt worden. De kantonrechter is daarom van oordeel dat vaststaat dat werknemer ook die zones van het lichaam van meldster 2 heeft aangeraakt tijdens de massageles, zoals door meldster 2 is verklaard.

Ernstige verwijtbaarheid

Met SZH is de kantonrechter van oordeel dat werknemer ernstig verwijtbaar gehandeld heeft door het op deze wijze geven van een massage-les en door meldster 1 op de billen te tikken met de mededeling dat hij dat al langer had willen doen. Werknemer is tweemaal door SZH indringend gewaarschuwd dat zijn wijze van lesgeven leidt tot verwarring en gevoelens van onveiligheid bij studenten omdat zij niet weten of de fysieke houdingscorrecties professioneel/vakmatig zijn of privaat/ongewenst. Bij brief van 5 juli 2010 heeft de directeur van SZH hem zelfs elke vorm van fysiek contact tijdens de lessen verboden. Ter zitting is dit verbod genuanceerd omdat het bij de door werknemer gegeven lessen onmogelijk is om studenten in het geheel niet aan te raken. Dat laat echter onverlet dat werknemer een gewaarschuwd man was en zich er daarom terdege van bewust had moeten zijn dat hij studenten alleen functioneel mocht aanraken. In beide hierboven besproken voorvallen is daarvan geen sprake. Werknemer heeft in de gedingstukken en ter zitting te kennen gegeven dat hij in het huidig tijdsgewricht op zijn minst de schijn tegen heeft. Naar zijn overtuiging is hij al veroordeeld voor de rechter een uitspraak kon doen, terwijl zijn intenties altijd zuiver professioneel zijn geweest. Dat moge zo zijn, maar het kan hem niet baten. Werknemer is gewaarschuwd. SZH heeft hem coaching/scholing aangeboden om hem te helpen zijn lesstijl aan te passen. Werknemer heeft van die mogelijkheden geen gebruik gemaakt en heeft – alle goede bedoelingen ten spijt – een grens overschreden. Dat valt hem aan te rekenen. De arbeidsovereenkomst wordt per heden ontbonden, zonder dat werknemer recht heeft op een transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 12-07-2018

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2018:6664

Zaaknummer: 6873581 AZ VERZ 18-40

Rechters: M.Y.H.G. Erkens

Advocaten: J.L. Coenegracht en A. Kara

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW, 7:671b BW en 7:673 lid 7 sub c BW