

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst met docent lichamelijke opvoeding op de e-grond wegens seksuele toespelingen in de werksituatie en het onvoldoende bewaren van professionele afstand in zijn professionele handelen.*Feiten*

Werknemer, geboren in 1984, is sinds 1 augustus 2008 in dienst bij werkgever als docent lichamelijke opvoeding. Op 16 maart 2022 heeft een voormalige leerling van de school een melding gemaakt van seksueel grensoverschrijdend gedrag van werknemer gedurende de periode 2014-2016. Werknemer is in een gesprek in kennis gesteld hiervan. Werknemer heeft ontkend dat hij zich ongeoorloofd zou hebben gedragen. Werknemer is toen geschorst. Werknemer heeft zich op 5 oktober 2022 ziekgemeld. Er is extern onderzoek gedaan, waarna werd geconcludeerd dat er meerdere signalen van grensoverschrijdend gedrag van werknemer zijn onderzocht en dat uiteindelijk vier verklaringen zijn afgelegd. De inhoud van deze verklaringen verschillen in ernst, duur en omvang, maar hebben als gemeenschappelijke factor seksueel grensoverschrijdend gedrag van werknemer. Hoewel het in alle vier de verklaringen om een-op-eensituaties gaat en er daardoor geen direct bewijs is dat het seksueel grensoverschrijdend gedrag heeft plaatsgevonden, is de informatie volgens de onderzoeker wel zodanig dat het aannemelijk is dat het heeft plaatsgevonden. Werkgever heeft ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de e-grond verzocht.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt allereerst dat het ontbindingsverzoek geen verband houdt met de ziekte van werknemer, zodat geen sprake is van een opzegverbod. Blijkens de onderzoeksrapportage zijn meldingen van vier verschillende vrouwen onderzocht die betrekking hebben op de periode 2014-2021. Twee vrouwen (hierna: meldster 1 en 2) waren destijds leerlingen op de school, één vrouw is een collega-docente en één vrouw was een stagiaire. De kantonrechter stelt vast dat voor alle vier de meldingen geldt dat deze in een-op-eensituaties hebben plaatsgevonden. Voor melding 1 geldt dat in deze procedure weinig ondersteunend bewijs beschikbaar is en dat hiernaar ook al een strafrechtelijk onderzoek loopt. De kantonrechter laat melding 1 in zijn beoordeling buiten beschouwing, omdat op basis van de meldingen en verklaringen van meldster 2, de docente en de stagiaire al voldoende vaststaat dat sprake is geweest van (ernstig) verwijtbaar handelen van werknemer. De kantonrechter stelt vast dat het hier gaat om drie meldingen met dezelfde strekking die onafhankelijk van elkaar zijn gedaan. Er is geen reden om onderlinge afstemming aan te

nemen en er zijn geen signalen van een hetze van deze drie vrouwen tegen werknemer. Op basis van deze drie meldingen is - daargelaten de nog ernstiger beschuldigingen aan het adres van werknemer - voldoende komen vast te staan dat hij zich heeft bediend van seksuele toespelingen in de werksituatie en zelfs ten opzicht van leerlingen, waaronder ook de stagiaire is te rekenen. Werkgever verwijt werknemer gelet hierop terecht dat hij onvoldoende professionele afstand in zijn professionele handelen heeft bewaard. Dit is onaanvaardbaar, zeker voor een onderwijsinstelling als werkgever die immers een veilige omgeving aan de haar toevertrouwde minderjarigen moet bieden. Voor zover werknemer zich niet bewust was van de ongeoorloofdheid van zijn gedrag, had hij dit vanuit zijn positie en verantwoordelijkheid als docent redelijkerwijze moeten zijn. Nu het verzoek tot ontbinding wordt ingewilligd, dient het einde van de arbeidsovereenkomst te worden bepaald. Werkgever heeft verzocht de arbeidsovereenkomst met toepassing van artikel 7:671b lid 9 onder b BW zo spoedig mogelijk en zonder inachtneming van de opzegtermijn van drie maanden te beëindigen. De kantonrechter ziet aanleiding het einde van de arbeidsovereenkomst op een eerder moment te bepalen dan wanneer de geldende opzegtermijn in acht zou zijn genomen. Daarbij wordt in aanmerking genomen dat de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden op de grond dat werknemer verwijtbaar heeft gehandeld en wel in een mate die als ernstig verwijtbaar is aan te merken. Aan dit oordeel draagt bij dat het handelen van werknemer betrekking had op aan hem als leraar toevertrouwde minderjarigen die in een afhankelijke verhouding tot hem stonden en die op een kwetsbare leeftijd waren. De kantonrechter bepaalt het einde van de arbeidsovereenkomst daarom op 1 juni 2023. Gelet op de ernst van het verwijt dat werknemer te maken valt is het niet toekennen van een transitievergoeding niet naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 11-05-2023

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2023:2127

Zaaknummer: 10268781 UE VERZ 23-5 MS/1270

Rechters: M.J. Slootweg

Advocaten: L.M. van der Sluis en J.G.M. Rijksen

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW