

RECHTSPRAAK

Werknemer is bij werkgever in dienst als docent scheikunde. Werknemer presteert bovengemiddeld goed. Naast zijn functie als docent is werknemer ook teamleider, preventiemedewerker en begeleidt hij studenten met emotionele problemen en geeft hij intensief bijles aan studenten. In de periode 2006-2008 heeft werknemer de intensieve begeleiding van studenten C op zich genomen. Gaandeweg deze begeleiding ontstaat een romance tussen werknemer en studente. Deze romance doet zich openlijk blijken, nadat studente is afgestudeerd. Volgens werkgever heeft werknemer de gedragsregels seksuele intimidatie overtreden en is er sprake van een vertrouwensbreuk waardoor de arbeidsovereenkomst moet worden ontbonden.

De kantonrechter oordeelt als volgt. In beginsel hoort de beslissing om een relatie aan te gaan met een meerderjarige ex-leerlinge tot het privé leven van werknemer, waar de school geen zeggenschap over heeft. Echter zeker waar die relatie, zoals hier, direct voortvloeit uit en voortbordurt op een leerling-docent relatie, die om de hiervoor vermelde redenen gekenmerkt wordt door een meer dan gemiddelde ongelijkheid en, door toedoen van werknemer, door een meer dan wenselijk persoonlijke inkleuring (de fietstochten), kan dat niet los gezien worden van zijn positie als docent en de overige functies die hij vervulde. Juist die ongelijkheid en het daarmee samenhangende overwicht, die uiteraard niet opeens ophielden op de datum van de diploma-uitreiking, hadden werknemer moeten doen beseffen dat hij zich niet onbekommerd kon openstellen voor (het ontstaan van) een relatie. Leerlingen die aan zijn zorgen zijn toevertrouwd, zeker in zijn hoedanigheid van mentor en lid van het Preventieteam, moeten er op kunnen vertrouwen dat bij de intensieve en regelmatig ook persoonlijk getinte contacten die daar bij horen, de docent zichzelf en de leerling er voor hoedt dat daarbij de kiem wordt gelegd voor iets wat even later, als de leerling geslaagd is, een relatie blijkt te zijn geworden of lijkt te gaan worden. Ook de ouders en de schoolleiding moeten dat vertrouwen kunnen hebben. Door zijn grensoverschrijdend gedrag heeft werknemer dat vertrouwen beschaamd. De vraag is wat daarvan de consequentie moet zijn en met name of de hiervoor geschetste omstandigheden dusdanig gewichtige redenen opleveren dat het dienstverband met werknemer moet worden beëindigd. De kantonrechter acht dit niet het geval. Volgens de kantonrechter had de werkgever minder ingrijpende maatregelen kunnen treffen, door werknemer uit die functies te ontheffen waarin zijn positie ongeloofwaardig was geworden (preventiemedewerker en begeleiding van moeilijke studenten). De functie van scheikundedocent is volgens de kantonrechter door deze affaire niet aangetast.

Volgt afwijzing ontbindingsverzoek.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 27-03-2009

ECLI: ECLI:NL:RBZLY:2009:BH8962

Zaaknummer: 436606

Wetsartikelen: 7:685 BW