

RECHTSPRAAK

werkgeefster/werknemer

Veelvuldig en langdurig contact met leerlinge op sociale media redelijke grond voor ontbinding arbeidsovereenkomst leraar. De transitievergoeding wordt, ondanks verwijtbaar handelen, in zijn geheel toegekend.

Werknemer is bij de stichting in dienst getreden in de functie van leraar. Werknemer heeft vanaf 1 oktober 2009 tot en met 22 april 2010 een coachingstraject gevolgd. Uit het eindverslag van 29 april 2010 van zijn loopbaanadviseur/coach blijkt dat werknemer zijn vermogen tot zelfkritiek aanzienlijk zal moeten versterken en dit zal zich specifiek moeten richten op te groot egogedrag/amicaal gedrag in de omgang met leerlingen. Op 16 september 2015 is over werknemer door de ouders van een leerlinge een klacht bij de stichting ingediend. Na een gesprek tussen werknemer en de stichting is werknemer per 17 september 2015 geschorst. Uit gespreksverslagen tussen werknemer en de stichting en uit onderzoeken naar het gebeurde blijkt dat werknemer veelvuldige en langdurige één-op-ééncontacten met de leerlinge had op sociale media, dat hij zich daarbij laatdunkend heeft uitgelaten over een collega-docente en dat werknemer voor het afnamemoment van de eindtoets van zijn vak de antwoorden aan de leerlinge heeft doorgestuurd met daarbij het verzoek aan haar daarover tegen een ieder te zwijgen. De stichting verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer op grond van artikel 7:671b lid 1 onderdeel a BW te ontbinden, rekening houdend met het bepaalde in artikel 7:671b lid 8 onderdeel b BW. Aan dit verzoek legt de stichting primair ten grondslag dat er sprake is van verwijtbaar handelen als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 onderdeel e BW en subsidiair dat er sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 onderdeel g BW, zodanig dat van de stichting in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Werknemer verweert zich tegen het verzoek en verzoekt primair de verzochte ontbinding af te wijzen, de hem opgelegde schorsing op te heffen en hem weder te werk te stellen. Bij toewijzing van de verzochte ontbinding verzoekt werknemer subsidiair om, op grond van artikel 7:671b lid 8 onderdeel a BW, bij het bepalen van de einddatum van de arbeidsovereenkomst rekening te houden met het tijdstip waarop de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging zou zijn geëindigd en aan hem een transitievergoeding toe te kennen.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Voorop dient te staan dat voor docenten in het algemeen geldt dat zij volkomen integer moeten zijn. Ook als het gaat om het afnemen van toetsen en examens mogen aan hun integriteit hoge eisen worden gesteld. Het belang daarvan mag als bekend worden verondersteld bij iedere docent. Het verstrekken van de juiste antwoorden aan

de leerlinge voorafgaande aan de eindtoets acht de kantonrechter dan ook volstrekt ontoelaatbaar. Temeer nu werknemer de leerlinge onder druk heeft gezet door haar op te dragen hier met niemand anders over te praten. Reeds op grond van het voorgaande acht de kantonrechter het handelen van werknemer zodanig verwijtbaar dat van de stichting in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst met hem te laten voortduren. Het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst wijst de kantonrechter dan ook op de primaire grond toe.

Ten aanzien van de door werknemer verzochte transitievergoeding oordeelt de kantonrechter, onder verwijzing naar de relevante Kamerstukken, alsmede het *Handboek Nieuw ontslagrecht*, J.M. van Slooten e.a., als volgt. Het verstrekken van de juiste antwoorden aan de leerlinge voorafgaande aan de eindtoets kan als ernstig verwijtbaar als bedoeld in artikel 7:673 lid 7 onderdeel c BW worden aangemerkt. Ten aanzien van het mogelijk van toepassing zijn van artikel 7:673 lid 8 BW oordeelt de kantonrechter als volgt. Voornoemd artikel geeft de kantonrechter de mogelijkheid om in het geval dat de werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld toch geheel of gedeeltelijk een transitievergoeding toe te kennen indien het niet toekennen naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is. De wetgever heeft in de memorie van toelichting op deze bepaling aangegeven te denken 'aan een relatief kleine misstap na een heel lang dienstverband'. In het onderhavige geval is sprake van een werknemer die (bijna) tien jaar in dienst is. Met zijn handelen heeft werknemer zichzelf financieel of anderszins niet bevoordeeld en van enig strafbaar feit is evenmin gebleken. Het niet geheel toekennen van een transitievergoeding acht de kantonrechter, gezien het bovenstaande, een voor werknemer te zware bestraffing. De arbeidsovereenkomst wordt, met toepassing van artikel 7:671b lid 8 onderdeel b BW, ontbonden met ingang van 1 december 2015, onder toekenning van de transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 23-11-2015

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2015:7552

Zaaknummer: 4514046-AZ-15-176

Rechters: J.L. Sierkstra

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onderdeel e BW, 7:669 lid 3 onderdeel g BW, 7:671b BW en 7:673 BW