

RECHTSPRAAK

Werknemer die – al dan niet onterecht – werd beschuldigd van seksueel overschrijdend gebracht kan de zaak niet laten rusten. Inmiddels sprake van ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding.

Feiten

Werknemer is op 1 augustus 1984 bij werkgever in dienst getreden. In de zomer van 2015 stuurde een andere docent van werkgever een penisfoto per abuis niet aan zijn vriendin, maar aan leerlingen van zijn filosofiegroep. Op 7 oktober 2015 heeft X een telefonische melding gemaakt bij werkgever van grensoverschrijdend gedrag van meerdere docenten, waaronder werknemer. X is de achterneef van de ex-echtgenote van werknemer, met wie een vechtscheiding liep. Vanaf 16 oktober 2015 is er veel negatieve publiciteit geweest. Op 19 oktober 2015 is werknemer geschorst, met een aantal verlengingen, met behoud van salaris in afwachting van de resultaten van het politie-onderzoek. Op 27 oktober 2015 heeft collega-docente aangifte gedaan van betasting van geslachtsdelen over haar kleding heen door werknemer in 2004. Met ingang van het schooljaar 2016/2017 is werknemer naar een andere school van werkgever overgeplaatst. In augustus en september 2017 verneemt werkgever via een docente dat er geruchten over werknemer gaan bij een manege. In oktober 2017 verneemt werkgever van de politie dat er twee aangiftes zijn gedaan tegen werknemer. Op 18 oktober 2017 is werknemer opnieuw geschorst. De schorsing is verlengd. Het daartegen ingestelde beroep is ongegrond verklaard. Op 9 februari 2018 heeft een oud-leerlinge aangifte gedaan van betasting door werknemer. Werknemer heeft zich ziek gemeld op 16 mei 2018. Op 25 december 2018 bleek dat het OM over was gegaan tot sepot van de strafzaak, omdat er onvoldoende bewijs was. Werknemer heeft een deskundigenoordeel aangevraagd, waaruit volgde dat de re-integratieverplichtingen niet voldoende waren. Bij beschikking van 16 mei 2019 heeft de kantonrechter een eerder verzoek tot ontbinding afgewezen. Op 20 mei 2019 heeft de bedrijfsarts re-integratie geadviseerd. In juli 2019 heeft werknemer van de politie te horen gekregen dat er op 9 oktober 2015 (nog) geen aangifte tegen hem was gedaan. Werknemer heeft werkgever per brief van 29 september 2019 verzocht aangifte te doen tegen X, omdat die nepnieuws over werknemer aan werkgever had verstrekt. Werkgever heeft afwijzend gereageerd op dit verzoek. Op 23 oktober 2019 heeft werknemer een klacht over de voorzitter van het college van bestuur ingediend bij de raad van toezicht. In onderhavige procedure verzoekt werkgever ontbinding. De kantonrechter heeft het verzoek toegewezen. Werknemer komt tegen de beschikking in hoger beroep.

Oordeel

Het hof overweegt dat uit de gang van zaken geen andere conclusie kan worden getrokken, dan dat het voor werknemer niet (meer) mogelijk was om de zaak te laten rusten, hij daarbij niet alleen zijn leidinggevende heeft betrokken, maar onder meer ook de voorzitter van werkgever, de RvT en een directe collega-docent, waarbij hij een zodanige toon aanslaat dat een vruchtbare verdere samenwerking met werkgever door het hof niet mogelijk wordt geacht. Van de zijde van werkgever zijn pogingen gedaan om de situatie te laten de-escaleren. Niettemin is de situatie na nieuwe e-mailberichten van werknemer verder geëscaleerd. Het hof onderschrijft het oordeel van de kantonrechter dat mediation voor volstrekt zinloos moest worden gehouden. Er blijkt immers duidelijk van een inmiddels onwerkbare situatie tussen werknemer en werkgever. Ook herplaatsing ligt niet in de rede. Aan werknemer komt een transitievergoeding toe. Werknemer heeft geen recht op een billijke vergoeding. Er is geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkgever. Er moet naar het oordeel van het hof breder worden gekeken dan alleen naar de verhouding tussen werknemer en werkgever. Zo is relevant dat werkgever in de zomer van 2015 werd geconfronteerd met een docent die in de verkeerde app-groep een penisfoto had verstuurd. Verder is relevant dat X zich vasthoudend heeft getoond in het onderzoeken van de beschuldigingen tegen werknemer. Hierbij heeft het hof oog voor de familierelatie van X met de ex-echtgenote, tegelijkertijd is dit geen omstandigheid die voor rekening van werkgever zou moeten komen. Ten aanzien van de schorsingen is naar het oordeel van het hof geen sprake van een verkeerde keuze in belangen door werkgever. De beschikking wordt bekrachtigd.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 22-04-2021

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2021:1226

Zaaknummer: 200.284.058_01

Rechters: H.K.N. Vos, J.P. de Haan en Z.D. van Heesen-Laclé

Advocaten: G.P. Oberman en H.A.A. Berendsen

Wetsartikelen: 7:669 BW, 7:669 lid 3 BW, 7:669 lid 3 sub g BW en 7:671 BW