

RECHTSPRAAK

Grensoverschrijdend gedrag HvA-docent met studenten. Gedrag van werknemer kwalificeert niet als verwijtbaar handelen dat ontbinding van de arbeidsovereenkomst rechtvaardigt. Wel ontbinding op grond van verstoorde arbeidsverhouding.

Feiten

Werknemer is sinds 1 februari 2015 op basis van een arbeidsovereenkomst werkzaam voor de Stichting Hogeschool van Amsterdam (hierna: HvA) als docent. Werknemer verrichtte daarnaast sinds 2009 werkzaamheden voor HvA op basis van een overeenkomst van opdracht. Werknemer is als docent werkzaam op de faculteit Business en Economie, hbo-opleiding Commerciële Economie, minor Ondernemerschap ("de minor") en wordt tevens uitgeleend aan de opleiding Communication and Multi Media Design (CMD). De voornaamste taken van werknemer bestaan uit het lesgeven en begeleiden van studenten bij hun opleiding en zorgdragen voor een betrouwbare en transparante beoordeling. HvA hanteert voor haar personeel een gedragscode. Ook gelden binnen HvA huisregels. Kort na een aflevering van het tv-programma BOOS over grensoverschrijdend gedrag ontving HvA in januari en februari 2022 zes meldingen van studenten en een docente over grensoverschrijdend gedrag van werknemer. Op 1 maart 2022 heeft een gesprek plaatsgevonden, waarin werknemer is geïnformeerd over de klachten. Op 3 maart 2022 heeft HvA besloten om werknemer per direct op non-actief te stellen vanwege die klachten. Bureau Berenschot heeft van maart tot september 2022 onderzoek gedaan naar de meldingen. Op 2 september 2022 is het eindrapport uitgebracht. HvA verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst te ontbinden.

Oordeel

Uit het onderzoek is gebleken dat werknemer zichzelf omschrijft als een intens persoon; een creatief type met excentrieke kanten. Onweersproken is dat werknemer als docent en coach van de minor voor een manier van coaching kiest die afwijkt van wat binnen de minor gebruikelijk is. Ook kan worden vastgesteld dat de omgangsvormen tussen docenten en studenten binnen dit studieonderdeel van de HvA informeel zijn en min of meer op basis van gelijkwaardigheid plaatsvinden. Werknemer kan terecht worden verweten dat hij zich grensoverschrijdend heeft gedragen. Het aangaan van een seksuele relatie met een studente dient hem zwaar te worden aangerekend, evenals het tot begin 2022 niet melden van die relatie. Daarnaast heeft hij andere studentes op ongepaste wijze benaderd. Werknemer heeft zich onvoldoende rekenschap gegeven van zijn machtspositie als docent en beoordelaar.

Hiertegenover staat dat werknemer, afgezien van een alcoholincident, sinds hij zijn werkzaamheden bij HvA in 2009 begon nooit op onwenselijk gedrag is aangesproken, ondanks zijn afwijkende manier van coachen, en ondanks de aanstelling van vertrouwenspersonen en oprichting van een klachtencommissie. Werknemer veranderde naar eigen zeggen in korte tijd van 'hero naar zero', hetgeen veel impact op hem heeft gehad. HvA heeft geen duidelijk, concreet toetsingskader met betrekking tot de vraag welk gedrag HvA grensoverschrijdend vindt. Bij de minor is geen sprake van een 'schoolse' setting maar van een informele sfeer, waarbij de verhoudingen tussen docenten en studenten zijn gebaseerd op gelijkwaardigheid en vertrouwelijkheid. Dit levert spanning op, omdat de docent uiteindelijk wel als beoordelaar optreedt en dus een gezags- en machtspositie ten opzichte van de student inneemt. Aannemelijk is dat HvA, geconfronteerd met de klachten in 2022 en de recente maatschappelijke ('Me Too'-)ontwikkelingen aan de orde gesteld, een signaal heeft willen afgeven dat zij als werkgever grensoverschrijdend gedrag niet tolereert. Daarbij heeft zij werknemer afgerekend op strengere normen dan voor werknemer kenbaar waren. Hiervan kan HvA een verwijt worden gemaakt. Zodoende wordt geoordeeld dat het gedrag van werknemer niet kwalificeert als verwijtbaar handelen dat ontbinding van de arbeidsovereenkomst rechtvaardigt. Wel kan worden geconstateerd dat sprake is van verstoring van de arbeidsrelatie, waaraan zowel werknemer als HvA heeft bijgedragen. Van HvA kan niet worden verlangd dat zij een docent te werk stelt als de vrees bestaat dat door de aanwezigheid van de docent het pedagogisch-didactisch klimaat en/of het vertrouwen van studenten in de school wordt aangetast. Onder deze omstandigheden kan van HvA in redelijkheid niet worden verlangd dat zij de arbeidsovereenkomst met werknemer laat voortduren of hem elders binnen HvA herplaatst. De kantonrechter wijst dus het verzoek tot ontbinding toe.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 28-02-2023

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2023:1393

Zaaknummer: 10167565

Rechters: M. van der Veen

Advocaten: B.J. Bongaards en J. Kouvarnta

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 sub e BW, 7:66g lid 3 sub g BW en 7:671b BW