

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst op de e-grond in verband met grensoverschrijdend gedrag van docent jegens meerdere leerlingen.*Feiten*

Werknemer is op 5 januari 1998 in dienst getreden bij (een rechtsvoorganger van) Stichting Albeda (hierna: Albeda) en vervult de functie van docent. Aan werknemer zijn in december 2020 en april 2022 schriftelijke berispingen opgelegd naar aanleiding van uitlatingen tegenover leerlingen, die tot klachten hebben geleid. Albeda heeft werknemer vervolgens ondersteuning aangeboden in de vorm van een verbetertraject, waarbij een onderwijsleider hem zou observeren in de klas met iedere vier weken een evaluatiegesprek om verbeterpunten te bespreken, en de inschakeling van een coach. In september 2022 heeft werknemer tijdens een les aan eerstejaars leerlingen uitlatingen gedaan en een opmerking gemaakt tegen een leerling, wat geleid heeft tot een opmerking van die leerling daarover in de groepsapp. Daarin is ook commentaar gegeven door andere leerlingen over de les. Op 20 september 2022 is hierover een gesprek geweest met werknemer. Albeda heeft werknemer vervolgens een schorsing als ordemaatregel opgelegd voor de duur van vier weken met ingang van 20 september 2022, om nader onderzoek te doen naar het voorval op 15 september 2022. Werknemer heeft zich ziek gemeld. Twee medewerkers van Albeda hebben onderzoek verricht naar wat gebeurd is op 15 september 2022, waarbij gesproken is met zes leerlingen en met werknemer, bijgestaan door zijn gemachtigde. Op 11 oktober 2022 is het onderzoeksrapport uitgebracht. Albeda heeft daarop het voornemen kenbaar gemaakt om tot een beëindiging van het dienstverband te komen. Een mediation om te proberen tot een minnelijke regeling te komen slaagt niet. Albeda verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst omdat werknemer in de uitoefening van zijn functie als docent driemaal grensoverschrijdende uitlatingen heeft gedaan tegen zijn leerlingen. Werknemer verzoekt bij voorwaardelijk tegenverzoek onder meer een transitievergoeding, een billijke vergoeding, een immateriële schadevergoeding en een bedrag aan pensioenschade.

Oordeel

Naar het oordeel van de kantonrechter ligt de directe reden voor de ontbinding in de uitlatingen van werknemer tijdens zijn les op 15 september 2022, waaraan meer gewicht toekomt door wat eerder is gebeurd en wat toen geleid heeft tot de hierboven vermelde schriftelijke berispingen van 4 december 2020 en 22 april 2022. Aan de hand van de behandeling van de drie incidenten die tot een berisping hebben geleid is de kantonrechter van oordeel dat (a) het geen betoog behoeft dat de uitlatingen gericht tot twee leerlingen ontoelaatbaar grensoverschrijdend zijn geweest, (b) het Albeda om niet onbegrijpelijke

redenen het gedrag van werknemer tijdens het tweede incident wederom als onacceptabel, onprofessioneel en zorgelijk heeft bestempeld en heeft aangemerkt als plichtsverzuim en (c) het niet onbegrijpelijk is dat Albeda het werknemer in zijn voorbeeldfunctie als docent kwalijk neemt dat hij in het derde incident uitlatingen heeft gedaan tegen zijn leerlingen, temeer nadat hij al tweemaal een schriftelijke berisping had gekregen ter zake van grensoverschrijdende opmerkingen en was gewaarschuwd voor een mogelijk ontslag in geval van herhaling. De conclusie is dat werknemer na herhaalde berisping en waarschuwing op 15 september 2022 opnieuw over de schreef is gegaan en zich verwijtbaar heeft gedragen tegenover Albeda en wel zodanig dat de arbeidsovereenkomst niet kan voortduren en herplaatsing ook niet in de rede ligt. De kantonrechter stelt dat bij de beantwoording van de vraag of sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten aan de zijde van werknemer de drempel hoog ligt (HR 8 februari 2019, ECLI:NL:HR:2019:203). Naar het oordeel van de kantonrechter haalt het verwijtbaar handelen van werknemer deze hoge drempel niet. Daarbij acht de kantonrechter relevant dat werknemer eerder uit onhandigheid en in een poging om in contact te komen/blijven met zijn leerlingen de onderhavige uitlatingen heeft gedaan dan om doelbewust de grenzen van het toelaatbare op te zoeken of zijn leerlingen te kwetsen. Het einde van de arbeidsovereenkomst is bepaald op 1 juli 2023, de datum waarop de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging zou zijn geëindigd, rekening houdend met een opzegtermijn van drie maanden en verminderd met de duur van deze procedure. De transitievergoeding ad € 51.691,23 wordt toegekend. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft Albeda niet ernstig verwijtbaar gehandeld en is er geen grond om Albeda te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding en in het verlengde daarvan de gevorderde immateriële schadevergoeding en pensioenschade.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 17-05-2023

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2023:4132

Zaaknummer: KTN-10347079_17052023

Rechters: E.I. Mentink

Advocaten: mr. dr. P. Kruit en O. Huisman

Wetsartikelen: 7:669 BW, 7:670 lid 1 BW, 7:671b BW, 7:673 BW