

RECHTSPRAAK

Er circuleren naaktfoto's van een middelbareschooldocent. Naar aanleiding van de ophef hierover ingediend ontbindingsverzoek ten onrechte toegewezen. Het hof kent de docent een billijke vergoeding toe.

Feiten

Werknemer is op 1 augustus 2023 in dienst getreden bij werkgeefster als docent op een protestants-christelijke middelbare school. Naast zijn docentschap is werknemer werkzaam als fotograaf, wat hij bij zijn sollicitatiegesprek gemeld heeft. Werknemer heeft destijds niet medegedeeld dat er een of meer van zijn projecten bestaan waarop werknemer naakt is te vinden die tevens online staan. In oktober 2023 vernam werknemer dat er via Whatsapp naaktfoto's van hem circuleerden onder leerlingen van onder andere een brugklas. Werknemer heeft daar met deze klas over gesproken. Bij die gelegenheid heeft werknemer de leerlingen een filmpje getoond waarop een kunstwerk bij een koper wordt getoond waarop werknemer (half)naakt te zien is. Vervolgens hebben er gesprekken plaatsgevonden tussen werknemer en onder andere de schooldirecteur. Op 25 oktober 2023 is werknemer geschorst. Werkgeefster heeft de kantonrechter verzocht om de arbeidsovereenkomst tussen partijen te ontbinden op e-grond, g-grond of i-grond. Werkgeefster heeft aan het verzoek ten grondslag gelegd dat haar vertrouwen in werknemer onherstelbaar is beschadigd omdat werknemer haar niet voorafgaand aan het dienstverband over zijn naaktfotowerk heeft geïnformeerd en omdat hij een naaktfilmpje heeft vertoond in de les. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst ontbonden op de g-grond. De kantonrechter heeft overwogen dat werknemer zijn mededelingsplicht niet had geschonden tijdens de sollicitatiefase althans dat het schenden daarvan geen ernstig verwijtbaar handelen oplevert. Ook het tonen van het filmpje en het bespreken met de brugklas komt de kantonrechter niet als ernstig verwijtbaar handelen voor. Wel is de arbeidsverhouding verstoord en ligt een andere passende functie niet meer in de rede. Bij de functie van leraar zijn kwetsbare kinderen betrokken en is een minimale basis van vertrouwen tussen werkgever en werknemer vereist. Partijen zijn ernstig teleurgesteld in elkaar. Er is geen basis meer om toe te werken naar een werkbare verstandhouding. In de onderhavige zaak verzoekt werknemer vernietiging van de beschikking en een billijke vergoeding van € 45.000.

Oordeel

Het gerechtshof oordeelt als volgt. Werknemer beroep zich op de vrijheid van meningsuiting. Ook wanneer een conflict over de vrijheid van meningsuiting zich afspeelt tussen partijen bij

een arbeidsovereenkomst kan die in het geding zijn. Het hof overweegt dat de naaktfoto's van werknemer en de reacties daarop in enkele schoolklassen de aanleiding vormden voor werkgeefster om ontbinding van de arbeidsovereenkomst te verzoeken en dat in zoverre kan gesproken van een inmenging in de vrijheid van meningsuiting van werknemer. In de arbeidsverhouding dient sprake te zijn van wederzijds vertrouwen waarin van de werknemer een zekere mate van loyaliteit mag worden verwacht. Het hof past de criteria uit het arrest *Herbai-Hongarije* toe en overweegt dat met de ontbinding van de arbeidsovereenkomst sprake is geweest van een ontoelaatbare inmenging in de vrijheid van meningsuiting van werknemer. Werkgeefster heeft gesteld, mede in het licht van haar protestants-christelijke identiteit, schade te hebben geleden door het incident met de foto's maar heeft deze stelling tegen de gemotiveerde betwisting van werknemer onvoldoende onderbouwd. Werkgeefster is snel tot schorsing overgegaan en heeft niet met werknemer overlegd over een oplossing voor de ontstane situatie en is voorbijgegaan aan het voorstel van werknemer om de foto's te verwijderen. Het hof acht het door werkgeefster ingediende ontbindingsverzoek een te zware sanctie. Hoewel de vrijheid van meningsuiting geen onbeperkt recht is, valt in de onderhavige zaak zonder nadere toelichting niet in te zien dat de meningsuiting van werknemer op gespannen voet staat met de vrijheid van onderwijs of dat deze een inbreuk vormt op de belangen van kinderen. De arbeidsovereenkomst had niet ontbonden mogen worden. Hoewel het hof het niet onbegrijpelijk acht dat werkgeefster door het handelen van werknemer een vertrouwensbreuk heeft ervaren, had zij als goed werkgeefster eerst een poging moeten doen om het onderlinge vertrouwen te herstellen. Het hof is dan ook van oordeel dat van een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding geen sprake is geweest. Het hof kent werknemer een billijke vergoeding van € 10.000. Daarbij speelt mee dat werknemer door wat hem bij werkgeefster is overkomen niet meer in het onderwijs durft te werken en dat hij nu in een sector werkt waar hij geen financiële doorgroeimogelijkheden heeft. Werkgeefster wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 10-12-2024

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2024:2394

Zaaknummer: 200.340.746/01

Rechters: F.J. Verbeek, E.I. Mentink en O.F. Blom

Advocaten: O.J. Praamstra en J.W. Janse-Velema

Wetsartikelen: 7:699 BW en 7:683 BW