



## SAMENVATTING

104364 - Beroep tegen ontslag op staande voet; VO

De ontslagbrief vermeldt dat de werknemer misbruik heeft gemaakt van zijn positie als docent door het aangaan van een (seksuele) relatie met een leerlinge.

De dringende reden is voor de Commissie voldoende komen vast te staan. De rector had de werknemer aangesproken op zijn omgang in de privé-sfeer met de leerlinge; dit had de werknemer er moeten toe brengen zich te realiseren dat het leraarschap grenzen stelt aan de omgang met leerlingen buiten de klassensituatie. Leerlingen en hun ouders mogen van school verwachten dat de leerlingen er een veilige leeromgeving aantreffen. Deze veiligheid vereist van de op school werkzame personen dat zij oog hebben voor de professionele grenzen en daar ook naar handelen. Door de relatie met de leerlinge, in plaats van te beëindigen, juist te intensiveren en toe te laten dat deze uitmondde in een liefdesrelatie, heeft de werknemer de grenzen van professionaliteit dermate ernstig overschreden dat van de werkgever in redelijkheid niet kon worden gevergd dat hij na het bekend raken met deze relatie de arbeidsovereenkomst zou laten voortduren. Door het ontslag op dezelfde dag te geven als deze waarop de werknemer zijn ontslagname introk, is voldaan aan het vereiste dat het ontslag onverwijld dient te worden verleend.

Beroep ongegrond.

## UITSPRAAK

in het geding tussen:

A, wonende te B, verzoeker, hierna te noemen A  
gemachtigde: mr. B. van Meurs

en

het College van Bestuur van C, gevestigd te D, verweerder, hierna te noemen de werkgever  
gemachtigde: mr. drs. G.J. Heussen

### 1. VERLOOP VAN DE PROCEDURE

Bij beroepschrift met bijlagen van 9 november 2009, ingekomen op 10 november 2009, en aangevuld d.d. 8 december 2009, heeft A beroep ingesteld tegen de beslissing van de werkgever d.d. 29 september 2009 om hem op staande voet te ontslaan vanwege een dringende reden.

De werkgever heeft een verweerschrift met bijlagen ingediend, ingekomen op 15 januari 2010.

De mondelinge behandeling vond plaats op 28 januari 2010.

A verscheen in persoon en werd bijgestaan door zijn gemachtigde.

De werkgever werd ter zitting vertegenwoordigd door drs. E, rector van het F te B, daartoe bijgestaan door de gemachtigde.

De inhoud van voornoemde stukken geldt als hier herhaald en ingelast.



## 2. DE FEITEN

A is sinds 1 augustus 2007 in dienst van de werkgever als docent Economie werkzaam op het H in een vast dienstverband met een betrekkingsofomvang van 0.3250 fte. Op de arbeidsverhouding is van toepassing de CAO VO.

In maart 2009 heeft de rector A aangesproken op diens één op één contacten met twee leerlingen (zussen) van de school nadat A buiten schooltijd met deze leerlingen in de stad was gesignaleerd. De moeder van deze leerlingen heeft op 23 september 2009 aan de rector meegedeeld dat A een relatie onderhield met de oudste van deze twee meisjes, 17 jaar en leerlinge van 6 Gymnasium. Zij meldde de rector dat het meisje zwanger was. De rector heeft A hierover op 24 september 2009 in een gesprek geïnformeerd en hem om een reactie gevraagd. Op 25 september 2009 heeft opnieuw een gesprek plaatsgevonden tussen beiden. A heeft daarop schriftelijk ontslag genomen. Op 29 september 2009 heeft A de ontslagname ingetrokken, waarna hij door de werkgever bij brief van diezelfde datum op staande voet is ontslagen. De beslissing van de werkgever van 29 september 2009 verwijst naar artikel 7:678 lid 2 sub d jo, k BW en het ontslag is gegeven met een beroep op artikel 9.a.1 lid 2 van de CAO VO. De brief vermeldt dat A misbruik heeft gemaakt van zijn positie als docent door het aangaan van een relatie met de betreffende leerlinge. Voorts deelt de werkgever in de brief mee dat het aangaan van een (seksuele) relatie met een minderjarige leerlinge van de school een misdrijf tegen de zeden is, hetgeen, na overleg met de vertrouwensinspecteur voor de werkgever aanleiding vormde over te gaan tot aangifte bij de politie. Tegen deze ontslagbeslissing is het beroep gericht.

A heeft de rector op 17 oktober 2009 een brief geschreven waarin hij zijn visie op de situatie geeft en waarin hij uiteenzet onder welke omstandigheden hij ontslag heeft genomen en wat hij daaromtrent heeft gedaan en waarom. In deze brief bevestigt hij ook dat er sprake was van een relatie en dat hij zijn ontslag heeft ingetrokken op advies van zijn juridisch adviseur en om welke reden en met welk doel dat is gebeurd.

De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst, voor het geval deze nog zou bestaan, voorwaardelijk ontbonden met ingang van 11 december 2009 zonder vergoeding.

## 3. STANDPUNTEN VAN PARTIJEN

A stelt dat er geen sprake is van een dringende reden en dat een dringende reden hem ook niet onverwijld is meegedeeld. A stelt dat hij onder druk ontslag heeft genomen en doet een beroep op het ontbreken van wilsovereenstemming. Ten aanzien van de onverwijldheid stelt hij dat de werkgever al op 23 september 2009 op de hoogte was van de feiten die tot het ontslag hebben geleid, terwijl het ontslag eerst op 29 september 2009 is gegeven. Voor wat betreft een dringende reden brengt A naar voren dat hij erkent dat er sprake is geweest van een liefdesrelatie, maar hij ontkent dat er sprake was van een seksuele relatie. De relatie kwam voort uit de privé-sfeer en niet uit de verhouding tussen docent en leerling. Van machtsongelijkheid was derhalve geen sprake. A ontkent dat de rector hem eerder indringend heeft gemaand om de contacten met de betreffende leerling en haar zus te staken. Wel voelde A zich na de zomervakantie 2009 ongemakkelijk in zijn rol als docent van deze leerlinge nadat hun relatie in de zomer van 2009 was uitgegroeid tot een liefdesrelatie. A geeft aan dat hij dat op 25 september 2009 met de rector had willen bespreken en dat hij daarvoor een afspraak had gemaakt. Door het verloop van de gebeurtenissen is dat gesprek niet gevoerd, maar wel de gesprekken van 24 en 25 september 2009 naar aanleiding van het gesprek tussen de moeder en de rector. De rector had het signaal van de moeder als klacht in de zin van de klachtenregeling dienen aan te merken en dienovereenkomstig moeten behandelen. In dat geval zou een onafhankelijke commissie zich over de zaak hebben gebogen waardoor een objectief oordeel over het handelen van A zou zijn verkregen. Verder ontbreekt het op de school aan richtlijnen over de omgang met leerlingen in de privé-sfeer.



Ten slotte heeft de rector onzorgvuldig gehandeld door noch het gesprek met de moeder, noch de met A gevoerde gesprekken schriftelijk vast te leggen of te bevestigen, aldus A. A stelt tot slot dat een gebrek aan vertrouwen in hem niet worden aangemerkt als een dringende reden in de zin van artikel 7:677 lid 1 BW.

De werkgever brengt naar voren dat de rector A na een gesprek op 20 maart 2009 per e-mail schriftelijk ondubbelzinnig een dringende aanwijzing heeft gegeven zich te onthouden van één op één contacten met de beide leerlingen in de privé-sfeer. Niettemin heeft A deze contacten laten voortbestaan en zelfs uit laten groeien tot een liefdesrelatie met de 17 jarige leerlinge. De moeder van de leerling had met het doen van de melding niet de intentie een formele klacht in de zin van de klachtenregeling in te dienen zodat er geen reden was de melding als klacht te behandelen. De rector heeft zijn rol als werkgever ter hand genomen en als zodanig gehandeld. In het gesprek op 25 september 2009 heeft A de rector verteld dat hij diverse keren het bed had gedeeld met de leerlinge en dat zij eenmaal samen hadden overnacht in een hotel. Uit hetgeen A uit vrije wil aan de rector heeft meegedeeld werd bevestigd dat er sprake was van een van een (seksuele) relatie. Maar ook zonder dat er sprake zou zijn geweest van een seksuele relatie wordt het ontslag gedragen door de daaraan ten grondslag gelegde motivering: door het aangaan van een relatie met de betreffende leerlinge heeft A misbruik gemaakt van zijn positie als docent. Daardoor heeft A op grove wijze zijn plichten als werknemer veronachtzaamd, aldus de werkgever. De ontslagname door A is niet onder druk tot stand gekomen. Gelet op de omstandigheden kon en mocht de werkgever erop vertrouwen dat A wist wat hij deed toen hij ontslag nam.

#### 4. OVERWEGINGEN VAN DE COMMISSIE

##### De bevoegdheid en de ontvankelijkheid

Aangezien de instelling is aangesloten bij deze Commissie en het beroep is gericht tegen één van de beslissingen, genoemd in artikel 52 lid 1 WVO en binnen de daartoe geldende termijn is ingesteld, is de Commissie bevoegd van het beroep kennis te nemen en is het beroep ontvankelijk.

##### Het ontslag

Artikel 7:677 lid 1 BW bepaalt dat ieder der partijen bevoegd is de arbeidsovereenkomst onverwijld op te zeggen om een dringende reden onder gelijktijdige mededeling van die reden aan de wederpartij. Ingevolge 7:678 lid 1 BW gelden voor de werkgever als dringende reden onder meer zodanige eigenschappen of gedragingen van de werknemer die ten gevolge hebben dat van de werkgever redelijkerwijze niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.

Partijen verschillen zowel van mening over de aanwezigheid van een dringende reden, als over de onverwijldheid van de ontslagverlening.

Het staat vast dat de rector A in maart 2009 heeft aangesproken op zijn omgang in de privé-sfeer met de leerlinge. Dit had A er toe moeten brengen zich te realiseren dat - ook zonder het bestaan van specifieke richtlijnen ter zake - de professionaliteit van het leraarschap grenzen stelt aan de omgang met leerlingen buiten de klassensituatie. Leerlingen en hun ouders mogen van school verwachten dat de leerlingen er een veilige leeromgeving aantreffen. Deze veiligheid vereist van de op school werkzame personen dat zij oog hebben voor de eerder genoemde professionele grenzen en daar ook naar handelen. Door de relatie met de leerlinge in plaats van te beëindigen juist te intensiveren en toe te laten dat deze in de zomer uitmondde in een liefdesrelatie heeft A de grenzen van professionaliteit dermate ernstig overschreden dat van de werkgever in redelijkheid niet kon worden gevergd dat hij na het bekend raken met deze relatie de arbeidsovereenkomst zou laten voortduren. De dringende reden is derhalve voldoende komen vast te staan.



Deze dringende reden is reeds in het gesprek van 25 september 2009 tussen de rector en A aan A medegedeeld. Uit de ontslagname met onmiddellijke ingang van A op 25 september 2009 blijkt voldoende dat ook A duidelijk was dat voortzetting van de arbeidsovereenkomst niet meer aan de orde kon zijn. Dat dit het geval was, blijkt ook uit de brief van A van 17 oktober 2009.

Ten slotte dient de Commissie te beoordelen of het ontslag onverwijld is verleend. Uitgaande van de ontslagname van A op 25 september 2009, die gelet op de omstandigheden volgens de Commissie niet onder druk tot stand is gekomen, bestond er voor de werkgever geen ontslagnoodzaak tot het moment waarop A de ontslagname op 29 september 2009 introk. Een intrekking waarvan voor de Commissie niet aannemelijk is gemaakt dat dit met een gerechtvaardigd beroep op het ontbreken van wilsovereenstemming is gedaan. De brief van A van 17 oktober 2009 wijst ook anders uit. Door A nog diezelfde dag (alsnog) op staande voet ontslag te verlenen, heeft de werkgever naar het oordeel van de Commissie voldaan aan het vereiste dat het ontslag onverwijld dient te worden verleend.

Op grond van bovenstaande overwegingen dient het beroep ongegrond te worden verklaard.

## 5. OORDEEL

Op grond van bovenstaande overwegingen verklaart de Commissie het beroep ongegrond.

Aldus gedaan te Utrecht op 16 maart 2010 door mr. T.M.J. Smits, voorzitter, drs. J.A.M. van Agt, mr. E.M.W.P. Hermans, mr. D.A.M. Schilperoord en mr. drs. B.H. van Velzen, leden, in aanwezigheid van mr. M. Smulders, secretaris.

mr. T.M.J. Smits  
voorzitter

mr. M. Smulders  
secretaris