

Kantonrechter Rotterdam, 16 september 2014 (gepubliceerd op 12 januari 2015)

**Pedagogisch medewerker handelt in strijd met de gedragsregels door een 12 jarige leerlinge toe te voegen aan Facebook-vrienden en berichten te versturen als "lekker ding". Arbeidsovereenkomst ontbonden wegens dringende reden.**

#### Vraag

Kan het handelen in strijd met de gedragscode een voorwaardelijke ontbinding wegens dringende reden opleveren?

#### Feiten

Werknemer is als pedagogisch medewerker in de buitenschoolse en tussenschoolse opvang op 17 juni 2008 in dienst getreden bij de besloten vennootschap IJsselkids B.V. (hierna: werkgever). Een kinderopvang voor kinderen tussen 0 tot 13 jaar. Op zijn contract is de cao Kinderopvang van toepassing. Binnen de organisatie geldt een gedragscode, waarin is bepaald dat werknemers terughoudend zijn in het hebben van persoonlijke (digitale) contacten met klanten.

Op 9 juni 2014 heeft werkgever een klacht ontvangen van de moeder van de 12-jarige scholiere betreffende chatberichten die de scholiere heeft ontvangen via het Facebook-account van werknemer in de periode vanaf 23 mei 2014. Werknemer is met deze klacht geconfronteerd en is in verband met nader onderzoek geschorst met het verzoek de volgende dag in een gesprek zijn zienswijze te geven. In dat gesprek heeft werknemer ontkend dat de scholiere tot zijn Facebook-contacten behoort of behoort heeft en dat de chatberichten niet door hem zijn gestuurd. Als bewijs overhandigt de werknemer een USB-stick met daarop een van zijn Facebook-account gedownload overzicht van zijn actuele en verwijderde Facebook-contacten. De scholiere komt niet voor in dit overzicht.

Werkgever heeft een ICT deskundige ingeschakeld, die op 18 juni 2014 de computer van werknemer heeft onderzocht en geconcludeerd dat de chathistorie is verwijderd; dat de scholiere wel tot de Facebook-vrienden heeft behoort; en dat de gegevens op de USB niet in overeenstemming zijn met de werkelijke gegevens. Ook heeft de ICT deskundige opgemerkt dat nu steeds hetzelfde IP-adres is gebruikt het zeer onwaarschijnlijk is dat een derde misbruik zou hebben gemaakt van de Facebook-account.

Bij e-mail van 19 juni 2014 heeft werknemer erkend dat de scholiere wel tot zijn Facebook-contacten behoorde, maar handhaaft dat hij niet met haar heeft gechat. Diezelfde dag wordt de werknemer op staande voet ontslagen. De redenen voor het ontslag zijn dat hij op onbehoorlijk en/of intimiderende wijze heeft gecorrespondeerd met een scholiere door haar "mooie vrouw", "lekker ding" te noemen en haar aan te zetten om "iets leuks" te gaan doen. Eveneens wordt het vertellen van onwaarheden die onderbouwd zijn met valse gegevens aangemerkt als reden voor ontslag.

Voor het geval het dienstverband tussen partijen nog mocht blijken te bestaan, heeft werkgever verzocht om dit dienstverband op een zo kort mogelijke termijn te ontbinden. Primair op grond van dringende reden, subsidiair gegrond op verandering van omstandigheden door volledig verlies van vertrouwen.

#### Uitspraak

De kantonrechter oordeelt dat de werkgever moet kunnen rekenen op betrouwbaarheid en integriteit van de werknemers. Gelet op de machts- en afhankelijkheidsrelatie ten opzicht van

de omgang met de kinderen, dient een pedagogisch medewerker nooit de grens van het betamelijke te overschrijden, danwel de schijn van misbruik van die relatie te wekken. Vaststaat dat de werknemer door het toevoegen van de leerlinge aan zijn account in strijd met de gedragsregels heeft gehandeld. Uit de handelingen van de werknemer na de confrontatie met de klacht blijkt dat hij begreep dat dergelijk contact niet de bedoeling was, althans niet binnen de organisatie van IJsselkids wenselijk was. Daar komt bij dat de werknemer naar het oordeel van de kantonrechter de grenzen van goed werknemerschap heeft overschreden door te verdoezelen dat er enig contact was geweest tussen hem en de leerlinge. Werknemer heeft onvoldoende aannemelijk gemaakt dat een ander chatberichten in zijn naam zou hebben gezonden. Het ICT rapport is overtuigend genoeg naar het oordeel van de kantonrechter.

De kantonrechter wijst op de primaire grondslag de voorwaardelijke ontbinding toe met onmiddellijke ingang, per 17 september 2014. De kantonrechter besluit gelet op de aard van de procedure (namelijk een voorwaardelijke ontbinding) de proceskosten te compenseren.