

grond van art. 3:12 BW dient immers bij de vaststelling van wat redelijkheid en billijkheid eisen, rekening te worden gehouden met algemeen erkende rechtsbeginselen en de in Nederland levende rechtsovertuigingen en op grond daarvan kunnen tevens de in de raamovereenkomst genoemde overwegingen worden betrokken.¹⁴ Deze mogelijkheid bestaat zowel voor de voorovereenkomst, die in ieder geval als arbeidsverhouding in de zin van de raamovereenkomst kan worden gekwalificeerd, als voor de arbeidsovereenkomst Mup, die meteen als arbeidsovereenkomst heeft te gelden. De afwijking van art. 7:668a BW zoals deze door het beveiligingsbedrijf werd gehanteerd, had in dat kader een uitgebreide motivering gerechtvaardigd met verwijzing naar het Europese recht.

Vooralsnog gaan wij ervan uit dat het uitsluiten van art. 7:668a BW bij cao voor bijvoorbeeld 48 maanden op zichzelf mogelijk moet zijn,¹⁵ bijvoorbeeld omdat dit past bij specifieke omstandigheden van een bedrijfstak, maar wij menen dat dan wel extra eisen aan de sociale partners kunnen worden gesteld, namelijk dat een dergelijke afwijking dient te worden gerechtvaardigd. Immers, met de cao-regeling wordt in feite de wet opzij gezet die is gegrond op clause 5 lid 1b en c. Door in dat geval aan sociale partners als aanvullende eis te stellen, dat zij een rechtvaardiging in de zin van clause 5 lid 1a van de raamovereenkomst moeten noemen, wordt beter aangesloten bij het Europese recht.

Liefde in de werksfeer: waar ligt de grens?

C.C. Oberman en S.M. Stam¹

58 Op de werkvloer ontstaan soms liefdesrelaties tussen collega's, met werknemers van concurrenten en met leerlingen of cliënten. Hoe oordeelt de rechter in die situaties over ontslag, nu dergelijke relaties niet verboden zijn en zelfs worden beschermd door het recht op privacy?

Flirtverbod

Het komt regelmatig voor dat relaties ontstaan in de werksfeer. Relaties op het werk zijn niet volgens de wet verboden, maar leiden soms tot onrust en ongemak. Beëindiging van de liefdesrelatie verstoort soms de werkomgeving of kan andere nadelige gevolgen hebben voor de werkgever.² Om deze redenen is bijvoorbeeld in Amerika zelfs het zogenaamde 'love contract' in opkomst, een verklaring waarin de liefde collega's verklaren dat er sprake is van een vrijwillige relatie en dat zij geen klacht wegens ongewenste intimiteiten zullen indienen als de relatie verkeerd afloopt. Ook in Duitsland heeft Wall Mart een soortgelijk contract ingevoerd. In deze regeling werd zelfs een 'flirtverbod' opgenomen waarin 'lusterne oder anzügliche Blicke oder als sexuell deutbare Kommunikation jeder art' verboden werden.³ Deze bepaling werd overigens door de Duitse rechter in strijd met de Grondwet geacht.

Wettelijke regels hierover kent Nederland niet. Wel bepaalt art. 8 EVRM dat 'een ieder recht heeft op respect voor zijn privéleven, zijn familie- en gezinsleven, zijn woning en zijn correspondentie' (het 'recht op privacy'). In verschillende uitspraken heeft het

14. Art. 7:611 BW is de arbeidsrechtelijke invulling van de redelijkheid en billijkheid, zie HR 8 april 1994, *NJ* 1994, 704 (*Agfa/Schoolderman*) en HR 30 januari 2004, *JAR* 2004/68 (*Parallel Entry/KLM*).

15. Vgl. het wetsvoorstel voor de tijdelijke verruiming van art. 7:668a BW (van 36 maanden naar 48 maanden) in verband met het bevorderen van de arbeidsparticipatie van jongeren.

1. Mr. C.C. Oberman is advocaat bij Palthe Oberman Advocaten te Amsterdam; mevr. S.M. Stam neemt deel aan een duaal onderzoekstraject georganiseerd door de Universiteit van Amsterdam in samenwerking met Palthe Oberman Advocaten. De auteurs danken dr. R.M. Beltzer (universitair hoofddocent arbeidsrecht en sociaal zekerheidsrecht aan de Universiteit van Amsterdam) voor zijn commentaar.

2. In deze bijdrage behandelen we louter de wederzijdse, positief beantwoorde liefde. Voor gevallen waarin het mislopen van de liefdesrelatie heeft geleid tot ernstig nadelige gevolgen voor de werkgever zij verwezen naar CRvB 8 mei 2008, *LJN* BD1208; Ktr. 's-Hertogenbosch 10 september 2007, *LJN* BB3291; Hof 's-Hertogenbosch 17 juli 2007, *JAR* 2007/220; Ktr. Amsterdam 26 april 2001, *JAR* 2001/101; Hof Amsterdam 24 maart 2003, *JAR* 2004/203; Ktr. Almelo 28 september 2005, *JAR* 2005/253.

3. R.M. Beltzer, 'Werk: een (goede) voedingsbodem voor Amor', *Jonge Balie Congressbundel 2006*, Amsterdam 2006, p. 63-69.

EHRM bepaald dat het privacyrecht zich uitstrekt tot de werkplek, het kantoor en zakelijke activiteiten.⁴ Ook in art. 10 Grondwet is het fundamentele recht op eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer vastgelegd: 'Ieder heeft, behoudens bij of krachtens de wet te stellen beperkingen, recht op eerbiediging van zijn persoonlijke levenssfeer'. In de memorie van toelichting worden voorbeelden van persoonlijke levenssferen genoemd, maar het begrip wordt niet verder gedefinieerd omdat de terreinen waartoe het zich uitstrekt 'zeer uiteenlopend' en 'volop in ontwikkeling' waren.⁵

Onder omstandigheden kan een inbreuk op het recht op privacy gerechtvaardigd worden. Bij de toetsing van een inbreuk op een grondrecht (in dit geval: bescherming van de persoonlijke levenssfeer) pleegt het volgende schema te worden gevolgd: a. dient de gewraakte handeling een legitiem doel en is zij een geschikt middel om dat doel te bereiken? (het zgn. *noodzakelijkheids criterium*); b. is de inbreuk op het beschermde recht evenredig in verhouding tot het belang van de werkgever bij het bereiken van het beoogde doel? (het zgn. *proportionaliteits criterium*); c. was voor de werkgever redelijkerwijs een ander, voor de werknemer minder belastend middel beschikbaar om dit doel te bereiken? (het zgn. *subsidiariteits criterium*).⁶

Hoe gaat de rechter hier in de praktijk mee om? Het oordeel van de rechter is in ieder geval afhankelijk van het soort relatie. Wij onderscheiden hier relaties met werknemers van concurrenten, met collega's en met (ex-)cliënten of leerlingen.

— Met een werknemer van een concurrent

Door een relatie van een werknemer met een werknemer van een concurrent kunnen persoonlijke en zakelijke belangen verstrengeld raken, zodat bijvoorbeeld vertrouwelijke en gevoelige informatie bij de concurrent kan belanden. Dat risico kan een beëindiging van het dienstverband rechtvaardigen.

Zo ontbond de kantonrechter de arbeidsovereenkomst van de algemeen directeur van Feyenoord omdat zij een relatie had met de algemeen directeur van Ajax.⁷ Feyenoord vreesde dat langs deze weg vertrouwelijke en gevoelige informatie bekend zou

worden bij Ajax. De kantonrechter oordeelde dat terugkeer onmogelijk was omdat Feyenoord meende dat er sprake was van onherstelbaar geschonden vertrouwen.

De rechter erkende dat een werknemer recht heeft op eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer als neergelegd in art. 8 lid 1 EVRM, en daarmee het recht heeft een relatie aan te gaan met een persoon van zijn of haar keuze, maar dat een begrenzing hiervan gerechtvaardigd wordt door het werkgeversbelang, in casu het beschermen van gevoelige informatie. Deze omstandigheden vormden weliswaar geen dringende reden maar wel een zodanige wijziging in de omstandigheden dat van Feyenoord niet gevergd kon worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Dat de werknemer de relatie verborgen had gehouden viel haar volgens de rechter niet of nauwelijks te verwijten, omdat de relatie zich afspeelde in de privé sfeer en omdat de werknemer in die tijd zelf geen duidelijkheid had over de relatie. Verder was niet aannemelijk geworden dat Feyenoord door deze verzwijging schade had geleden. De rechter oordeelde dat Feyenoord onvoldoende moeite had gedaan de ontbinding te voorkomen of dat tenminste te proberen. Feyenoord had zelfs geen behoorlijk overleg met de werknemer willen voeren. De kantonrechter ontbond de arbeidsovereenkomst onder toekenning van een hoge vergoeding (correctiefactor 3).

In een zaak tussen een spijkerbroekenmerk en haar werknemer oordeelde de Kantonrechter Amsterdam vier jaar eerder op soortgelijke wijze.⁸ Levi Strauss wilde de arbeidsovereenkomst laten ontbinden omdat de levenspartner van de werknemer in dezelfde functie bij Lee Europe, de grootste concurrent van Levi Strauss, in dienst zou treden. Daardoor zouden zij ideeën kunnen uitwisselen, waartegen Levi Strauss terecht maatregelen mocht treffen. De kantonrechter oordeelde dat het werknemer onder alle omstandigheden vrij moest staan in de privé sfeer een verhouding te hebben met een persoon van zijn keuze, maar na afweging van alle relevante belangen kan een ontbinding gerechtvaardigd zijn indien omstandigheden een goede uitvoering van de dienstbetrekking in belangrijke mate belemmeren of anderszins de belangen van de werkgever ernstig dreigen te schaden. Niet was gesteld of gebleken dat Levi Strauss andere mogelijkheden had om dat risico te elimineren.

Opvallend was dat de rechter er ook rekening mee hield dat de arbeidsovereenkomst geen bepaling bevatte die er aan in de weg stond dat hij – laat staan zijn levenspartner – een functie bij een concurrerende onderneming aanvaardde. Ook hier werd een hoge

4. EHRM 16 april 2002, *NJ* 2003, 452; EHRM 16 december 1992, *NJ* 1993, 400 r.o. 29; EHRM 30 maart 1989, *NJ* 1991, 522; HR 27 april 2001, *JAR* 2001/95; EHRM 25 juni 1997, *NJ* 1998/506 r.o. 44; Ktr. Zwolle, 30 december 1998, *JAR* 1999/25.

5. *Kamerstukken II* 1975/76, 13 872, nr. 3, p. 40 e.v.

6. Zie ook E. Verhulp, *Grondrechten in het arbeidsrecht*, preadvies voor de Vereniging voor Arbeidsrecht, Deventer: Kluwer 1999.

7. Ktr. Rotterdam 13 augustus 1998, *JAR* 1998/180.

8. Ktr. Amsterdam 22 maart 1994, *JAR* 1994/83.

vergoeding aan de werknemer toegekend, onder meer vanwege zijn uitstekend functioneren en zijn kansen op de arbeidsmarkt.

Een werkgever die een werknemer op non-actief had gesteld en om ontbinding verzocht vanwege een relatie tussen de betrokken werknemer en een werknemer van een concurrerend merkenbureau zag zich door de rechter gedwongen de non-activiteit ongedaan te maken omdat de werkgever al jaren op de hoogte was van de relatie. Dat er een nieuwe directeur was aangesteld die hiervan nog niet op de hoogte was en/of een ander beleid voerde, deed hieraan niets af, aldus de rechter.⁹

De conclusie uit deze rechtspraak is dat de rechter bereid is een inbreuk toe te laten op het recht op privacy, indien vitale bedrijfsbelangen in het geding zijn en geen alternatieve oplossingen mogelijk zijn.

Met een collega

Ten aanzien van een werknemer die een relatie aangaat met een collega laat de rechtspraak een minder eenduidig beeld zien.

De Vereniging voor Christelijk Voortgezet Onderwijs, een gereformeerde school te Kampen, weigerde de werknemer toe te laten tot het werk omdat gebleken was dat hij een buitenechtelijke relatie had gehad met een collega.¹⁰ De school nam het de werknemer vooral kwalijk dat hij de relatie had verzwegen. De rechter ging hier niet in mee en veroordeelde de werkgever de werknemer toe te laten tot het werk. Vooropstaat, aldus de rechter, dat de werkgever de persoonlijke levenssfeer van de werknemer heeft te eerbiedigen, reeds omdat art. 8 lid 1 EVRM doorwerkt in de arbeidsverhouding. De werkgever heeft daarom in beginsel geen recht op informatie over privérelaties van de werknemer. Een geruchtenstroom en eventuele effecten daarvan op de gereformeerde achterban van de school vond de rechter onvoldoende rechtvaardiging om het recht op privacy te begrenzen. Dat de school een buitenechtelijke relatie moreel verwerpelijk vond, gaf de werkgever evenmin het recht daaraan, in strijd met het EVRM en het Nederlandse arbeidsrecht, arbeidsrechtelijke consequenties te verbinden.

De vraag is wel hoe dit geval zich verhoudt met de vrijheid van onderwijs, art. 23 Grondwet, dat ons land kent. Dit artikel biedt scholen de gelegenheid om onderwijs aan te bieden op basis van levensbeschouwelijke opvattingen. De unieke positie die het bijzonder onderwijs, en in deze casus het christelijk onderwijs, inneemt in ons bestel, maakt dat ontslag

wegens gedrag dat afwijkt van de normen en waarden van de school gerechtvaardigd kan zijn. Kennelijk is dat aspect in de desbetreffende uitspraak niet aan de orde gekomen.

De Kantonrechter Heerlen was al evenmin bereid een oordeel te geven over het standpunt van de stichting Kloosterbejaardenoorden Congregatie De Kleine Zusters van de H. Joseph dat een buitenechtelijke relatie niet binnen de katholieke signatuur van haar instelling past.¹¹ Het hoofd personeelszaken van deze stichting beheerde een verzorgingstehuis voor oudere religieuze zusters en was een buitenechtelijke relatie aangegaan met de eveneens gehuwde en daar werkzame directiesecretaresse. Het aangaan van een affectieve relatie is een fundamentele burgerlijke vrijheid van ieder individu en de rechter dient hier niet over te oordelen. Een dergelijke beoordeling zou plaatsvinden op levensbeschouwelijke en niet op wettelijke gronden, aldus de rechter. De werkgever had bovendien negen maanden gewacht met het indienen van het verzoekschrift. De rechter vond het daarom niet geloofwaardig dat de relatie tussen partijen zodanig verstoord was dat ontbinding noodzakelijk was.

De rechter ontbond wel de arbeidsovereenkomst van een redacteur van het *Katholiek Nieuwsblad*, omdat deze een buitenechtelijke relatie had gehad en in een echtscheidingsprocedure was verwickeld.¹² Het *Katholiek Nieuwsblad* vond dat deze privé situatie zich niet verdroeg met de levensbeschouwelijke opvattingen van het *Nieuwsblad*. Ook hier overwoog de rechter dat het werknemer niet kon worden verweten dat hij zijn buitenechtelijke relatie voor zijn werkgever had verzwegen. De kantonrechter ontbond de arbeidsovereenkomst in dit geval wel omdat de vertrouwensbasis tussen partijen onder druk was komen te staan. De rechter kende een vergoeding toe omdat het *Nieuwsblad* verwijtbaar had gehandeld door de werknemer niet in een andere functie te plaatsen, die er wel was, waar andere leefregels golden dan de orthodox-katholieke.

Leidinggevende

Als het gaat om relaties van werknemers die in een functie op hetzelfde niveau werkzaam zijn, lijkt het recht op privacy dus voorop te staan en is imago-schade of een geruchtenstroom geen reden de werknemer op verzwijging van de relatie af te rekenen. Indien de werknemer een leidinggevende is, ligt dit anders.

De Kantonrechter te Hilversum kreeg te maken met een operationeel directeur die een relatie was begon-

9. Rb. Amsterdam 25 maart 2002, *JAR* 2002/147.

10. Ktr. Zwolle 20 december 1998, *JAR* 1999/25.

11. Ktr. Heerlen 14 maart 2003, *JAR* 2003/96.

12. Ktr. 's-Hertogenbosch 6 juni 2007, *JAR* 2007/149.

nen met een van zijn ondergeschikten.¹³ De kantonrechter vond dat het aangaan van een affectieve relatie een privézaak is, maar dat aan een relatie met een ondergeschikte ook werkgerelateerde aspecten verbonden kunnen zijn. In dit geval werd de leidinggevende van de operationeel directeur geconfronteerd met opmerkingen van personeel en cliënten. De kantonrechter vond het begrijpelijk dat de werkgever bepaalde maatregelen wenste te nemen, maar de operationeel directeur weigerde daaraan mee te werken en ontkende zelfs de relatie. Ontkennen van de relatie louter omdat het een privézaak is, getuigt volgens de kantonrechter niet van het inzicht dat bij de leidinggevende positie van de werknemer mocht worden verwacht. Het was volgens de rechter begrijpelijk dat het vertrouwen daardoor onherstelbaar was geschaad, en hij ontbond de arbeidsovereenkomst daarom zonder vergoeding.

Zelfs geruchten over het bestaan van een relatie tussen een rector en diens secretaresse, zonder dat de vermeende relatie komt vast te staan, kan een reden zijn voor ontbinding.¹⁴ Omdat de school eventueel imagoschade zou kunnen oplopen, was het in het onderhavige geval de school zelfs toegestaan een onderzoek in te stellen naar de vermeende relatie. Dit was mede toegestaan omdat de werknemer de geruchten uitdrukkelijk had ontkend, uit hoofde van zijn functie bedacht moest zijn op de gevolgen van dergelijke geruchten en hij hiervoor al eerder was gewaarschuwd. De werknemer had recht op eerbiediging van zijn persoonlijke levenssfeer, maar had in de omgang met zijn secretaresse weinig of niets gedaan om zijn gedrag aan te passen ter voorkoming van meer geruchten.

Ook een relatie tussen collega's die elkaar moeten controleren kan een belemmering zijn het dienstverband voort te zetten. Zo overwoog de Kantonrechter Amsterdam dat de werkgever in beginsel niets van doen heeft met het privéleven van een werknemer, maar dat het hem onder omstandigheden na een deugdelijke belangenafweging vrij staat beëindiging van het dienstverband te wensen indien persoonlijke omstandigheden van de werknemer een goede uitvoering van het dienstverband ernstig dreigen te schaden en in redelijkheid geen andere oplossingen ter beschikking staan.¹⁵ De rechter achtte een beleid van een werkgever niet onredelijk dat affectieve relaties afkeurt tussen werknemers die elkaar krachtens hun functie dienen te controleren. De werkgever dient daarbij wel de belangen van werknemers in acht te

nemen. Dit had de werkgever in casu gedaan door de werknemer een andere passende functie aan te bieden. De werknemer weigerde deze, hetgeen hem op een 'kale' ontbinding kwam te staan.

Dat de werkgever de belangen van de werknemer in acht dient te nemen, komt ook duidelijk naar voren in een uitspraak van de Kantonrechter Enschede.¹⁶ Het ging hier om een huwelijk tussen collega's, met als gevolg dat de werknemer door haar echtgenoot zou moeten worden beoordeeld. De kantonrechter overwoog dat het huwelijk wellicht organisatorische problemen voor de werkgever meebracht, maar dat het op de weg van werkgever, een verzekeringsmaatschappij, lag deze op te lossen. De rechter vond dat de werkgever onvoldoende naar een oplossing hiervoor had gezocht. Omdat de werkgever door zijn handelwijze een situatie had geschapen waarin geen plaats meer was voor de werknemer, ontbond de rechter toch, maar met een hoge vergoeding. Hij kende zelfs een vergoeding toe voor immateriële schade.

Imagoschade en een geruchtenstroom zijn voor de werkgever kortom geen rechtvaardiging voor begrenzing van het recht op privéleven. Maar van een leidinggevende die een relatie aangaat mag worden verwacht dat hij de relatie niet verzwijgt (hetgeen bij concurrenten sneller wordt geaccepteerd); hij moet juist actie ondernemen om een geruchtenstroom in goede banen te leiden, op straffe van ontbinding.

Met (ex-)cliënt of leerling

Zowel ten aanzien van leerlingen als (ex-)cliënten is van belang of zij van de werknemer afhankelijk zijn. De rechter laat bovendien eerder een inbreuk op het recht op privacy toe indien de relatie speelt *ten tijde van* de samenwerking.¹⁷

Een werknemer van de stichting Kwintes, een organisatie in de geestelijke gezondheidszorg voor mensen met langdurige psychische problemen, die als persoonlijk begeleider een relatie was begonnen met een cliënt die te kampen had met psychiatrische problematiek, werd op staande voet ontslagen. De rechter liet het ontslag in stand en overwoog hierbij dat psychiatrische patiënten veelal in een kwetsbare situatie verkeren, waardoor zij niet in staat zijn objectief te oordelen en op basis daarvan beslissingen te nemen. Daarom krijgen zij juist hulp. Bovenal moet volgens de rechter worden tegengegaan dat relaties tot stand komen door onderlinge ongelijkwaardigheid. In casu

13. Ktr. Hilversum 15 mei 2008, JAR 2008/156.

14. Ktr. Groningen 4 juli 2008, L/JN BD6330.

15. Ktr. Amsterdam 25 maart 1994, JAR 1994/85.

16. Ktr. Enschede 27 maart 1996, JAR 1996/92.

17. De strafrechtelijke aansprakelijkheid voor ontucht met onder meer leerlingen, patiënten en cliënten op grond van art. 247 Sr en art. 249 Sr valt buiten het bestek van deze bijdrage.

gold overigens een protocol dat de werknemers verbod met cliënten een relatie aan te gaan.¹⁸ Indien de relatie *na afloop* van de samenwerking speelt lijkt de rechter milder te zijn. De rechter wees een verzoek om ontbinding van de arbeidsovereenkomst met een docent scheikunde, die een relatie begonnen was met een ex-leerling, af.¹⁹ Ook hier overwoog de rechter dat de verhouding van een leraar ten opzichte van zijn leerlingen er een van afhankelijkheid is en dat hij hierom professionele afstand dient te bewaren. Juist hier was deze relatie er een met een bijzondere afhankelijkheid, omdat de werknemer de leerling als teamleider ook met sociaal-emotionele problemen hielp. De werknemer had deze professionele distantie niet in acht genomen, door fietstochten met de leerlinge te ondernemen en doordat hij had ingestemd haar na de vakantie (twee maanden na het eindexamen) te ontmoeten.

De rechter overwoog voorts dat een beslissing een relatie aan te gaan met een meerderjarige ex-leerlinge tot het privéleven van werknemer behoort. Door het grensoverschrijdend gedrag heeft de werknemer echter het vertrouwen beschaamd dat ouders en schoolleiding in de werknemer moeten kunnen stellen. Toch oordeelde de rechter dat er onvoldoende gewichtige redenen waren om het dienstverband te beëindigen omdat de relatie was ontstaan nadat de leerlinge de school had verlaten. Ook moest gelet worden op de lange duur van het dienstverband, de uitmuntende wijze waarop de werknemer functioneerde, zijn leeftijd en de grote gevolgen die ontbinding voor hem zou hebben, namelijk de grote kans dat hij nooit meer als docent zou kunnen werken. Ten slotte overwoog de rechter nog dat de werkgever ook op minder ingrijpende wijze duidelijk kon maken dat dit gedrag niet werd getolereerd.

Een sociaal-pedagogisch werker, die een relatie met een ex-cliënt begon, zag zijn arbeidsovereenkomst weliswaar ontbonden worden maar kreeg toch een vergoeding toegekend.²⁰ Het ging om een relatie tussen een sociaal-pedagogisch werker bij het Leger Des Heils en een asielzoekster die in het sociaal pension verbleef waar de werknemer werkzaam was. De rechter overwoog dat binnen de zorgverlening een van de basisnormen is dat een hulpverlener geen affectieve relatie aangaat met een cliënt. Deze norm is ontstaan doordat de betrokken cliënten, die in een onzekere of kwetsbare situatie verkeren, sterk afhankelijk zijn van de hulpverlener en daardoor niet

of moeilijk in staat zijn tot objectieve oordelen en beslissingen.

Volgens de rechter was in deze zaak van belang dat de affectieve relatie tussen de werknemer en de cliënt was ontstaan nadat de cliënt uit het sociaal pension vertrokken was. Bovendien was de cliënt vrij zelfstandig. Van een persoonlijke hulpverlenings- en daarmee samenhangende afhankelijkheidsrelatie was volgens de kantonrechter nooit sprake geweest. Om deze redenen vond de kantonrechter het gedrag van werknemer niet grensoverschrijdend. Het Leger Des Heils had het onnodig op een ontbinding van de arbeidsrelatie laten aankomen en was derhalve debet aan de verstoring van de arbeidsrelatie. Dit rechtvaardigde het toekennen van een vergoeding.

Als sprake is van een afhankelijke positie, is een inbreuk op het recht van privacy veelal gerechtvaardigd. Van de werknemer wordt een professionele distantie verwacht. De werkgever doet er niettemin verstandig aan een protocol op te stellen dat het aangaan van dit soort relaties verbiedt.

— Conclusie

Het uitgangspunt is dat affectieve relaties met collega's zich in de privé sfeer van de werknemer bevinden, waar de werkgever buiten dient te blijven. Hierop kan onder omstandigheden een inbreuk worden gemaakt waarbij het noodzakelijkheids criterium, het proportionaliteits criterium, en het subsidiariteits criterium in acht dienen te worden genomen. Uit de rechtspraak blijkt dat rechters zich hiervan vaak rekenschap geven en impliciet of expliciet aan de hand van deze criteria toetsen.

Zo vond de rechter het verhinderen van schade voor de werkgever wegens relaties met een concurrent een legitiem doel, maar het handhaven van religieuze grondslagen niet.

Daarnaast pleegt de rechter belang te hechten aan het al dan niet hebben gezocht naar andere, minder vergaande, oplossingen. Opvallend is dat ook indien er geen grond voor inbreuk is op basis van deze criteria, toch vaak ontbonden wordt, zij het met toekenning van een hoge vergoeding. Het lijkt erop dat werkgevers in veel gevallen op een (te) makkelijke manier een onterechte inbreuk op grondrechten kunnen afkopen. Overigens blijkt uit onderzoek dat werknemers met een relatie op het werk meer tijd op het werk doorbrengen, gemotiveerder werken, minder van werkplek wisselen en minder vaak ziek zijn.²¹ Dat is dan weer de positieve kant van liefde op de werkvloer.

18. Ktr. Lelystad 31 oktober 2007, JAR 2007/295.

19. Rb. Zwolle 27 maart 2009, LJN BH8962.

20. Rb. Zwolle 14 juni 2006, LJN AX9296.

21. Frederick S. Lane III, *The Naked Employee: How Technology is Compromising Workplace Privacy*, AMACON, 1st Edition (May 30, 2003).

58 Liefde in de werksfeer: waar ligt de grens? 28

Op de werkvloer ontstaan soms liefdesrelaties tussen collega's, met werknemers van concurrenten en met leerlingen of cliënten. Hoe oordeelt de rechter in die situaties over ontslag, nu dergelijke relaties niet verboden zijn en zelfs worden beschermd door het recht op privacy?

Mr. C.C. Oberman en mevr. S.M. Stam