

RECHTSPRAAK

## werkgever/werknemer

***Ontbinding e-grond. Docent had warme vertrouwensrelatie met ex-leerlinge gekregen. Daarmee heeft hij niet de professionele afstand in acht genomen die van hem als docent mag worden verwacht.***

### *Feiten*

Werknemer is op 1 februari 2005 in dienst getreden bij werkgever, laatstelijk in de functie van Docent LC. Begin november 2017 zijn tussen werkgever en een van zijn leerlingen afspraken gemaakt in verband met haar terugkomst. De leerlinge is in het begin van het schooljaar 2017/2018 enige tijd van school gegaan om een extern behandeltraject te volgen in verband met persoonlijke problematiek. Eind april 2018 is de leerlinge met werknemer gesignaleerd in een een-op-een gesprek op het schoolplein. Hierop is werknemer diezelfde dag aangesproken door zijn teamleider. Vanaf juli 2018, na de diploma-uitreiking van de leerlinge, hebben werknemer en de leerlinge privécontact met elkaar gehad, bestaande uit telefoongesprekken en WhatsApp berichten. Op 10 januari 2019 heeft de moeder van de leerlinge contact opgenomen met werkgever. Zij heeft aangegeven dat zij erachter is gekomen dat er maandenlang intensief contact heeft plaatsgevonden tussen haar dochter en werknemer. Werkgever heeft werknemer in verband met de onderhavige procedure op non-actief gesteld. Werkgever verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer op het eerst mogelijke moment te ontbinden vanwege ernstig verwijtbaar handelen van werknemer.

### *Oordeel*

Vooropgesteld wordt dat een docent te allen tijde een professionele afstand dient te bewaren tot zijn leerlingen. Tussen een leerling en een docent is immers sprake van een afhankelijkheids- en gezagsverhouding. De kantonrechter begrijpt dat een bepaalde vertrouwensrelatie tussen werknemer en de leerlinge is ontstaan, nadat de leerlinge werknemer in vertrouwen heeft genomen om haar persoonlijke problematiek aan hem voor te leggen en dat werknemer deze band heeft laten ontstaan vanuit goede bedoelingen van zijn kant. Gelet echter op de omstandigheden dat (1) de leerlinge, juist ook vanwege haar bijzondere interesse in mannelijke docenten, tijdelijk van school is gegaan om een traject te volgen en (2) met de leerlinge, gelet op die bijzondere interesse, door werkgever afspraken zijn gemaakt die zijn medegedeeld aan de betrokken docenten, valt naar het oordeel van de kantonrechter niet in te zien dat werknemer, die zich bij uitstek bewust diende te zijn van deze problematiek en de daarmee samenhangende kwetsbaarheid van de leerlinge, maar ook van de omstandigheid dat de leerlinge verliefd op hem was, het privécontact dat de leerlinge

met hem zocht niet direct heeft verbroken. Doordat werknemer heeft toegelaten dat de in het voorgaande bedoelde relatie met de leerlinge is ontstaan en zich gedurende enige tijd verder heeft ontwikkeld, heeft hij niet de professionele afstand die van hem verwacht mocht worden in acht genomen. Het lag op de weg van werknemer om aan de leerlinge duidelijk te maken dat hij niet kon instemmen met contact in de privé sfeer. Werknemer had op zijn minst moeten proberen te voorkomen dat nog verder privécontact zou bestaan met de leerlinge. De behoefte om contact met elkaar te houden vloeide immers voort uit de relatie zoals die tot dan toe bestond en die werd principieel gekenmerkt door ongelijkheid. De bestaande ongelijkheid tussen hen beiden en het daarmee samenhangende overwicht, die uiteraard niet opeens ophielden na de diploma-uitreiking, hadden werknemer moeten doen beseffen dat het hem niet vrijstond zich open te stellen voor (het ontstaan van) van een relatie als de onderhavige tussen een docent en een ex-leerlinge. Leerlingen die les krijgen van een docent moeten er, zeker als zij die docent in vertrouwen nemen om persoonlijke informatie mee te delen, op kunnen vertrouwen dat de docent zichzelf en de leerling ervoor behoedt dat daarbij de kiem wordt gelegd voor een contact dat zich later, als de leerling de school heeft verlaten, blijkt te hebben ontwikkeld tot een relatie tussen hen. Ook de ouders en de schoolleiding moeten dat vertrouwen kunnen hebben. Door zijn grensoverschrijdend gedrag heeft werknemer dat vertrouwen beschaamd. Daar doet niet aan af dat geen sprake is geweest van fysiek contact met de leerlinge. Voorts had het ten minste op de weg van werknemer gelegen om over het contact met de leerlinge transparant en open te zijn tegenover werkgever. Alles overwegende is de kantonrechter van oordeel dat sprake is van verwijtbaar handelen zijdens werknemer.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

**Datum uitspraak:** 20-06-2019

**ECLI:** ECLI:NL:RBNHO:2019:5376

**Zaaknummer:** 7589160 \ AO VERZ 19-32

**Rechters:** D.P. Ruitinga

**Advocaten:** V.G.A. Kellenaar en A. van Glabbeek

**Wetsartikelen:** 7:66g lid 3 sub e BW en 7:671b BW