

RECHTSPRAAK

Werknemer heeft verwijtbaar gehandeld door onvoldoende professionele afstand te houden en de privacy van anderen te schenden.*Feiten*

Werknemer is sinds 19 april 2021 werkzaam bij Inluzio als jongerenwerker. Inluzio plaatst werknemer als jongerenwerker bij de middelbare school (VMBO) het Trias College in Krommenie (hierna: de school) met ongeveer 1200 leerlingen. Daarnaast werkt werknemer ongeveer vier uur per week voor Inluzio bij Jongerencentrum de HUB in Assendelft. De HUB is vlakbij de school gelegen. Een leerlinge van 15 jaar heeft een klacht ingediend over werknemer. Op 6 september 2022 en 18 november 2022 hebben er al gesprekken plaatsgevonden met werknemer over signalen. Op 2 februari 2023 heeft een gesprek plaatsgevonden met werknemer naar aanleiding van de klacht. Tijdens dit gesprek laat werknemer de WhatsApp-correspondentie tussen hem en de leerlinge die de klacht heeft ingediend lezen. Afgesproken is onder andere dat werknemer wordt vrijgesteld van werk met behoud van salaris zolang het onderzoek (ongeveer een maand) duurt. Werknemer stuurt op 3 februari 2023 een e-mail aan Inluzio waarin hij onder andere aangeeft dat de leerlinge zich al anderhalf jaar regelmatig aan hem opdringt, vaak om gesprekken met hem vraagt, zelf “overmatig veel aandacht” vraagt en vaak vraagt hoe het met hem gaat en het lijkt dat zij de rollen soms om wil draaien. Op 6 februari 2023 stuurt werknemer een e-mail aan Inluzio waarin hij zich erover beklagt dat “er een hele zaak van wordt gemaakt met onderzoek” alsof hij iets vreselijks zou hebben gedaan, en schrijft o.a. dat hij ervan overtuigd is dat hij “nergens (onacceptabele) grenzen” is overgegaan en: “waarom moeten wij ons nu druk maken over een labiel kind die iets onzinnigs heeft geroepen?”. Op 14 februari 2023 vindt een vervolgesprek plaats tussen partijen naar aanleiding van het door Inluzio verrichte onderzoek. In dit gesprek laat Inluzio aan werknemer weten dat zij de arbeidsovereenkomst wil beëindigen. Inluzio verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de e-grond.

Oordeel

In het kader van de functie van werknemer als jongerenwerker kan en mag hij (app)contact hebben en houden met leerlingen, zij het op professionele wijze en dus met enige terughoudendheid en gepaste afstand. Uit de WhatsApp-correspondentie met de leerlinge die de melding heeft gedaan, blijkt echter dat werknemer zijn rol niet kent en zijn boekje te buiten gaat. Uit de stukken, waaronder het verslag dat werknemer zelf heeft gemaakt van het gesprek op 18 september 2022, blijkt ook dat hij eerder de rol van jeugdhulpverlener of schoolmaatschappelijk werker oppakt, terwijl dat zijn functie niet is en hij in twee gesprekken

erop is geweest wat van hem wel wordt verwacht. Werknemer weet onvoldoende professionele afstand te behouden, zelfs nadat hij hier op 18 november 2022 op is aangesproken. Als gevolg hiervan is de relatie tussen hem en de leerlinge ongezond geworden en dat is kwalijk en verwijtbaar. Wat ook verwijtbaar is aan werknemer, is dat hij de privacy van anderen schendt. Hij deelt vertrouwelijke informatie over anderen met de leerlinge. Werknemer appt, soms met naam en toenaam, privé-informatie over anderen. De kantonrechter is van oordeel dat sprake is van zodanig verwijtbaar handelen van werknemer dat er een redelijke grond is voor ontbinding. Werknemer geeft een andere inhoud aan zijn functie dan wat de school (en Inclusio) van een jongerenwerker verwacht(en) en dit is ook na de twee gesprekken niet gewijzigd. Verwijtbaar aan werknemer is het vele appcontact dat hij heeft gevoerd met een minderjarige leerlinge, waarbij hij geen professionele en gepaste afstand heeft gehouden, waarbij hij de leerlinge heeft belast met informatie die niet voor haar is bestemd en waarbij hij de privacy van anderen heeft geschonden. Dit heeft geleid tot een ongezonde verhouding tussen werknemer en de leerlinge. Hierbij spelen de gezagsverhouding en het leeftijdsverschil een rol. De kantonrechter neemt aan dat werknemer zich zorgen maakte om de leerlinge, maar dat neemt niet weg dat hij anders had kunnen en moeten handelen en dat ook moet inzien. In deze omstandigheden gaat het - anders dan werknemer meent - niet om disfunctioneren en is een verbetertraject niet aan de orde.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 26-07-2023

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2023:7066

Zaaknummer: 10428723 \ AO VERZ 23-25 NE

Rechters: I.H. Lips

Advocaten: E.D. Breugelmans-Tanis en J.F.R. Eisenberger

Wetsartikelen: 7:66g BW