

RECHTSPRAAK

zelfstandig bestuursorgaan Centraal Orgaan Opvang Asielzoekers/werknemer

Uit gedragscode van het COA kan niet worden afgeleid dat woonbegeleider moest begrijpen dat ook affectieve relatie met bewoner van andere COA-locatie niet is toegestaan. Ontbinding wegens verstoorde arbeidsrelatie. Vergoeding ter hoogte van loon over resterende duur arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

Werknemer is sinds 2010 voor bepaalde tijd in dienst van het Centraal Orgaan Opvang Asielzoekers (hierna: COA) als woonbegeleider. Eind 2010/begin 2011 is werknemer een affectieve relatie aangegaan met een bewoner van een COA-locatie. In de gedragscode, die eind 2010 naar de medewerkers van COA is gestuurd, is bepaald dat het voor medewerkers niet is toegestaan een affectieve relatie te onderhouden met bewoners. COA verzoekt vanwege de overtreding van de gedragscode ontbinding van de arbeidsovereenkomst, primair wegens een dringende reden. Werknemer stelt dat het COA nooit expliciet duidelijk heeft gemaakt dat ook relaties met bewoners van andere COA-locaties niet zijn toegestaan.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het COA heeft niet aannemelijk gemaakt dat werknemer had behoren te weten dat een relatie met een bewoner van het COA ongeacht op welke locatie die verblijft in strijd is met de gedragscode en tot ontslag zou leiden. Uit de bewoordingen van de gedragscode is die conclusie ten eerste niet zonder meer te trekken. Zo ontbreekt daarin een definitie van het bewonersbegrip. Verder is uit de context van de relevante bepalingen uit de gedragscode evenmin zonder meer te begrijpen dat het ook bewoners betreft die niet op een locatie wonen waar de werknemer werkzaam is. In paragraaf 2.1.1 van de gedragscode staat immers: 'wij kennen de bewoners en voelen ons betrokken bij ons werk. We houden echter een professionele afstand in onze relatie tot bewoners en weten de scheiding aan te brengen tussen werk en privé', wat bij werknemers ook de indruk kan wekken dat het (slechts) gaat om de bewoners van hun locatie die zij kennen en met wie zij tijdens de uitoefening van hun werkzaamheden in contact komen. Voorts kan bij werknemer de indruk zijn gewekt dat zijn relatie niet daarmee in strijd is geweest of dat deze (eerder) is getolereerd. Uit de verklaringen van zijn collega's die door de IND zijn gehoord blijkt immers dat werknemer van meet af aan heeft verteld dat hij een relatie heeft met een (ex-)COA-bewoner en dat dit algemeen bekend is. Het komt de kantonrechter dan ook vreemd voor dat zijn

huidige of vroegere leidinggevende(n) dat niet vóór 30 juli 2013 zouden hebben geweten. Van een dringende reden is geen sprake. Wel is sprake van een verstoorde arbeidsrelatie, zodat de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden. Het contract voor bepaalde tijd loopt medio april 2014 af. In dit geval is het billijk om bij de bepaling van de hoogte van de vergoeding aansluiting te zoeken bij de periode dat het contract voor bepaalde tijd zonder de ontbinding op 1 februari 2014 nog zou hebben voortgeduurd (tot medio april 2014). Daarmee wordt dan de inkomensschade weggenomen. Volgt ontbinding onder toekenning van een vergoeding van € 6.567,50.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 07-01-2014

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2014:51

Zaaknummer: 2540812 EJ VERZ 13-299

Rechters: C. van den Noort

Advocaten: L.H. Schipper en J.S. Visser

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW en 7:685 BW