

RECHTSPRAAK

werkneemster/werkgever

Ondanks herhaaldelijk verbod bezoek brengen aan ex-echtgenote met autistische zoon van werkgever, leidt tot ontslag op staande voet zorgverleenster.

Werkneemster is op 1 augustus 2012 in dienst getreden van werkgever om voor 20 uur per week zorg te verlenen aan zijn autistische zoon. Op 27 maart 2013 is werkneemster op staande voet ontslagen, omdat zij de zoon had meegenomen naar Restaurant X en aldaar in contact is getreden met de kok. Restaurant X is in eigendom van de ex-echtgenote en moeder van de zoon. De kok is de nieuwe partner van de ex-echtgenote. Volgens werkgever wordt zijn zoon door hen tegen hem opgezet. Het was dan ook expliciet verboden hier naartoe te gaan. Werkneemster stelt zich op het standpunt dat de zoon graag naar zijn moeder wilde en dat zij daarom naar het restaurant is gegaan. Het ontslag op staande voet is volgens haar een te zware sanctie. In het bijzonder stelt werkneemster dat bij toeval het contract is gesloten met de vader, maar dat zij ook naar moeder heeft te luisteren die ook gezag uitoefent.

Het hof oordeelt als volgt. Naar het voorlopig oordeel van het hof is thans nog onvoldoende zeker dat de bodemrechter dit argument zal volgen. Er moet van worden uitgegaan dat het arbeidscontract is gesloten met het oog op de zorg voor de zoon, en ter ontlasting van de dagelijkse zorg van de ouders. Na het vertrek van ex-echtgenote uit de echtelijke woning kwam deze zorgplicht feitelijk bij werkgever te liggen. Werkneemster had dan ook in beginsel alleen nog zijn instructies met betrekking tot deze zorg te vervullen. Dat ex-echtgenote mogelijk ook zorgtaken had en dat er nog geen omgangsregeling was getroffen, rechtvaardigt niet de uitdrukkelijke instructie van werkgever in de wind te slaan, in ieder geval niet dan na overleg met werkgever. Van werkgever, met wie werkneemster nauw moet samenwerken, zeker na het vertrek van ex-echtgenote, kan in redelijkheid niet worden verlangd dat hij moet aanvaarden dat zijn uitdrukkelijke instructies (buiten zijn medeweten om) worden genegeerd. Het moet voor werkneemster duidelijk zijn geweest dat het meenemen van de zoon naar de nieuwe partner van zijn vrouw, in een prille echtscheidingssituatie, op heftige en terechte bezwaren van emotionele aard zouden stuiten. Haar eigen opvattingen over wat goed is voor de zoon maken dit niet anders en bovendien miskent werkneemster daarmee dat zij in een gezagsrelatie tot werkgever staat.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 07-01-2014

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2014:11

Zaaknummer: HD 200.130.524_01

Advocaten: M. Harte en R.R.E. Nobus