

RECHTSPRAAK

werkneemster/Stichting Ambiq

Ontbindingsverzoek werknemer. Ernstig verwijtbaar handelen of nalaten werkgever. Toekenning transitievergoeding en billijke vergoeding.

Werkneemster is sinds 1 april 2010 werkzaam bij Ambiq als cliëntenbegeleider/mentor van kinderen en (jong)volwassenen met een licht verstandelijke beperking. Het laatstgenoten salaris bedraagt € 2.442 bruto per maand, exclusief vakantiegeld. Werkneemster was hecht bevriend met haar collega, de heer B (hierna: B). Op 25 mei 2014, tijdens het bevallingsverlof van werkneemster, is B op bezoek geweest bij werkneemster met een aan hem toevertrouwde minderjarige, vrouwelijke pupil. In juni 2014 is werkneemster ter ore gekomen dat B tijdens een kamp in dezelfde tent heeft geslapen als deze pupil. Collega's hebben dit aan Ambiq gemeld en B is hiervoor berispt. B is wel mentor gebleven van de minderjarige. Op 21 november 2014 is door de echtgenote van B aan werkneemster medegedeeld dat B op non-actief is gesteld door Ambiq, omdat hij een seksuele relatie zou hebben met de meerderjarige zus van zijn pupil en/of met pupil. Werkneemster heeft zich vervolgens ziek gemeld bij Ambiq en medegedeeld aan Ambiq wat er is gebeurd. B heeft in de avond van 21 november contact gezocht met werkneemster, waarbij hij heeft medegedeeld suïcidegedachten te hebben en geen melding wilde doen bij Ambiq van het seksueel misbruik. Werkneemster heeft hem overtuigd deze melding toch te doen en hem begeleid naar Ambiq op 24 november 2014. Naar aanleiding van dit gesprek wordt op 25 november 2015 een gesprek aangegaan met werkneemster. Ambiq verwijt werkneemster dat B met zijn pupil op bezoek is geweest bij werkneemster; werkneemster had dit moeten melden. Werkneemster geeft aan dat zij zich niet vertrouwd voelt, zij voelt zich op het matje geroepen terwijl B over de schreef is gegaan. Bij brief van 9 december 2014 vraagt werkneemster of Ambiq al aangifte heeft gedaan, als Ambiq zich daarover niet uitlaat geeft werkneemster aan dat dit de plicht is van Ambiq. Ambiq geeft daarop aan dat zij niet de indruk hebben dat werkneemster onvoorwaardelijk vertrouwen heeft in Ambiq. Ondertussen verschijnen er in de media artikelen over het ontucht, waarbij ook geruchten rondgaan over werkneemster. In maart 2015 wordt bij werkneemster PTSS vastgesteld. Bij brief van 31 augustus 2015 schrijft Ambiq aan werkneemster dat zij dient te re-integreren, op straffe van het stopzetten van haar loon. Bij brief van 18 augustus 2015 meldt de behandelaar van werkneemster dat de continuering van de arbeidsrelatie de genezing in de weg staat. Ambiq zet vervolgens het loon stop. Werkneemster verzoekt vervolgens ingevolge artikel 7:671c lid 1 BW de arbeidsovereenkomst met Ambiq te ontbinden.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Gelet op de door werkneemster aan het verzoek ten grondslag gelegde stelling dat het voortbestaan van de arbeidsovereenkomst haar genezing in de weg staat, gevoegd bij de omstandigheid dat werkneemster geen heil ziet in het volgen van een mediationtraject, kan de kantonrechter tot geen andere conclusie komen dan dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen ontbonden dient te worden. Vervolgens moet worden beoordeeld of aan de werkneemster een billijke vergoeding en een transitievergoeding dient te worden toegekend. Voor de vraag of aan de werkneemster een billijke vergoeding en een transitievergoeding toekomt is van belang of sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Vooropgesteld dient te worden dat de reden van de ziekmelding op 21 november 2014 niet zijn oorzaak vindt in het handelen of nalaten van Ambiq. Het gaat derhalve om de vraag of Ambiq in het kader van de ziekmelding en hetgeen hiermee verband houdt, ernstig verwijtbaar heeft gehandeld dan wel heeft nagelaten te handelen. De kantonrechter is van oordeel dat in dat kader sprake is van ernstig verwijtbaar handelen en nalaten van Ambiq. Daartoe overweegt zij in de eerste plaats dat uit het verslag van het gesprek dat op 24 november 2014 heeft plaatsgevonden, onmiskenbaar blijkt dat Ambiq werkneemster verwijten maakt over het niet melden aan Ambiq van de omstandigheid dat B zijn pupil heeft meegenomen naar het verjaardagsfeest van werkneemster, een privésituatie derhalve. Indien de situatie zo is als door Ambiq beschreven ('voor het meenemen van een pupil door de mentor naar een situatie buiten de organisatie is altijd toestemming nodig'), valt niet in te zien waarom werkneemster had moeten melden dat B zijn pupil heeft meegenomen naar haar verjaardagsfeest. Immers, werkneemster mocht er in die situatie van uitgaan dat B toestemming had van Ambiq om zijn pupil mee te nemen. Bovendien acht de kantonrechter het meenemen van de pupil naar een verjaardagsfeest, samen met het gezin van B, in geen enkele verhouding staan tot het niet-betwiste feit dat B tijdens het zomerkamp met zijn pupil geslapen heeft in een klein tentje. De kantonrechter vindt de reactie van Ambiq 'dat werkneemster hierover niet heeft te oordelen en dat zij erop dient te vertrouwen dat Ambiq op een correcte manier omgaat met disfunctionerende medewerkers' (veel) te kort door de bocht en zelfs stuitend, temeer nu uit het strafvonnis blijkt dat tijdens het bewuste zomerkamp de basis is gelegd voor het seksueel wangedrag van B. De kantonrechter kan dan ook niet inzien waarom werkneemster 'vanuit (haar) professie over de schreef zou zijn gegaan'. Voorts is het voor de kantonrechter onbegrijpelijk waarom Ambiq in haar brief van 16 december 2014 op geen enkele wijze ingaat op de uitdrukkelijk en met duidelijke redenen gestelde vraag van werkneemster of Ambiq aangifte heeft gedaan jegens B. Uit genoemde reactie van werkneemster van 9 december 2014 kon Ambiq afleiden hoe belangrijk het antwoord op deze vraag voor werkneemster is. Het volgende moment waarop Ambiq duidelijk tekortschiet in haar zorgplicht jegens werkneemster is het moment waarop in februari 2015 de onjuiste berichtgeving in de pers plaatsvindt. De kantonrechter is van oordeel dat het op de weg van Ambiq had gelegen om contact op te nemen met RTV Oost en een rectificatie te verlangen nadat gebleken is van foutieve berichtgeving. De conclusie is dan ook dat Ambiq jegens werkneemster ernstig verwijtbaar heeft gehandeld c.q. heeft nagelaten zodat er aanleiding bestaat aan werkneemster een billijke vergoeding en een transitievergoeding toe te kennen.

De hoogte van de billijke vergoeding moet worden bepaald op een wijze die en op het niveau

dat aansluit bij de uitzonderlijke omstandigheden van het geval, waarbij criteria als loon en lengte van het dienstverband geen rol hoeven te spelen. Om die reden acht de kantonrechter aansluiting bij de 'oude' kantonrechtersformule zoals werkneemster voorstaat, niet aangewezen. Uitgaande van het voorgaande wordt de billijke vergoeding vastgesteld op € 5.000.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 27-11-2015

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2015:5275

Zaaknummer: 4441221 EJ VERZ 15-357

Advocaten: P.L.G. Buisman en Ph.C. van Kleyn Willigen

Wetsartikelen: 7:671c BW