

RECHTSPRAAK

werknemer/Solutions Center BV

Ontslag op staande voet terecht. Grensoverschrijdend gedrag van therapeut. Voorwaardelijke ontbinding na geldig ontslag op staande voet.

Werknemer is op 1 april 2013 in dienst getreden bij Solutions Center BV (hierna: Solutions) als behandelcoördinator. Hij was belast met het verlenen van nazorg aan cliënten die reeds intensief wegens verslavingsproblemen waren behandeld. Mevrouw X was gedurende negen maanden een cliënt van werknemer. Na dit traject bleef mevrouw X wel deelnemen aan ex-cliëntmeetings, waarbij werknemer als gespreksleider optrad. Werknemer en mevrouw X hebben elkaar op 1 september 2015 ontmoet in een café. Daarbij hebben zij elkaar een aantal malen gezoend. Nadat mevrouw X de ontmoeting met haar nieuwe therapeut had besproken, heeft deze het voorval gemeld bij Solutions. Werknemer is door Solutions vervolgens op staande voet ontslagen. Werknemer vordert vernietiging van het ontslag op staande voet en wedertewerkstelling. De kantonrechter heeft de vorderingen van werknemer afgewezen. Tegen dit vonnis komt werknemer in hoger beroep.

Het hof oordeelt als volgt. Met de kantonrechter is het hof het eens dat werknemer zich hoe dan ook van de hem verweten gedraging had behoren te onthouden. Of mevrouw X het contact als 'prettig' heeft ervaren is irrelevant. Gelet op zijn hoedanigheid van therapeut, en dan nog wel de voormalige behandelend therapeut van mevrouw X, had werknemer zich bewust moeten zijn van haar mogelijke kwetsbaarheid, zeker nu zij op zijn verwijzing onder behandeling was van een andere therapeut. Daarbij moet ook betekenis worden toegekend aan het feit dat werknemer stelde dat hij er zich rekenschap van had gegeven dat er sprake kón zijn van een ongelijke machtsverhouding, dat hij met zijn inschatting dat zeven maanden na afloop van de therapie een gelijkwaardige verhouding mogelijk was en dat hij met zijn toenaderingspoging het risico heeft genomen dat dit niet goed voor mevrouw X zou uitpakken de belangen van zijn (ex-)cliënte ondergeschikt heeft gemaakt aan persoonlijke gevoelens en verlangens die hij op dat moment voor haar voelde opkomen. In incidenteel appel klaagt Solutions dat de kantonrechter niet heeft beslist op het door haar gedane verzoek, onder meer strekkende tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Solutions heeft dit verzoek gedaan 'zulks voor zover op enig moment zou blijken dat tussen partijen nog een arbeidsovereenkomst bestaat'. Solutions heeft hieraan ten grondslag gelegd verwijtbaar handelen van werknemer, zodanig dat van haar in redelijkheid niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Werknemer heeft zich verweerd met de stelling dat nu de kantonrechter de opzegging niet heeft vernietigd, vaststaat dat de arbeidsovereenkomst

is geëindigd. Weliswaar zou deze nog kunnen worden hersteld, maar ook dan is er geen sprake van een arbeidsovereenkomst die *nog* bestaat, zo stelt hij. Het hof volgt werknemer hierin niet. Het verzoek van Solutions strekt immers kennelijk ertoe te bewerkstelligen dat de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig tot een einde komt voor het geval deze na aanwending van een rechtsmiddel mocht worden hersteld. Met het oog op een daaruit resulterende in tijd in beginsel niet begrensde loonvordering heeft Solutions belang bij haar voorwaardelijke verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Dat tegen een beslissing op een dergelijk verzoek in tegenstelling tot onder het tot 1 juli 2015 geldende recht een hogere voorziening openstaat maakt dit niet anders. Daarbij verdient aantekening dat de maatstaf voor toewijsbaarheid van een (voorwaardelijk) ontbindingsverzoek een andere is dan die welke geldt voor de vernietiging van een ontslag op staande voet. Solutions is dus ontvankelijk in haar verzoek. Reeds op de volgende door Solutions aangevoerde grond acht het hof het verzoek toewijsbaar. Zoals hiervoor werd geoordeeld heeft werknemer zich schuldig gemaakt aan onacceptabel gedrag jegens een cliënte die hij als therapeut had behandeld en die hij na het eindigen van de behandeling nog zag tijdens door hem begeleide ex-clientmeetings. Dit gedrag levert verwijtbaar handelen op zodanig, dat van Solutions niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 25-10-2016

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2016:4282

Zaaknummer: 200.188.539/01

Rechters: S.F. Schütz, D. Kingma en G. Boot

Advocaten: I.M.C.A. Reinders Folmer en P.S. Jonkers

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW en 7:669 lid 3 onderdeel e BW