

RECHTSPRAAK

JP van den Bent Stichting/werknemer

Het hebben van onvoldoende weerbaarheid en moeite met omgang met lastige cliënten met (verstandelijke) beperking, leidt niet tot verwijtbaar handelen (e-grond) dan wel disfunctioneren (d-grond) van werknemer. Niet onlogisch dat werknemer zich tegen verbeterplan heeft verzet.

Werknemer is vanaf 1 juli 2012 werkzaam in dienst van de JP van den Bent Stichting (hierna: de stichting) en werkt als locatie-assistent. De stichting houdt zich bezig met de ondersteuning van mensen met een (verstandelijke) beperking. Werknemer houdt zich bezig met huishoudelijke taken en ondersteuning van cliënten in de keuken. Op 27 november 2015 heeft zich een incident voorgedaan tussen werknemer en een cliënte (hierna: A), waarbij lichamelijk, seksueel contact tussen hen heeft plaatsgevonden. Incidenten als voornoemd incident waren sinds 2012 vaker voorgekomen. Partijen hebben hier over gesproken. Daarbij is aan de orde gekomen dat werknemer zich slachtoffer voelt van seksueel intimiderende gedragingen van A en dat hij hier last van heeft, in de zin dat hij angsten ontwikkelt. Voor werknemer is een verbeterplan opgesteld, waar hij zich niet zonder meer achter heeft willen stellen. Thans is werknemer vrijgesteld van werk. De stichting verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden, primair vanwege verwijtbaar handelen (e-grond) en subsidiair vanwege disfunctioneren (d-grond).

De kantonrechter oordeelt als volgt. Niet is komen vast te staan dat werknemer zich op 27 november 2015 schuldig heeft gemaakt aan grensoverschrijdende handelingen jegens A, dan wel dat hij verwijtbaar seksuele gedragingen van haar heeft geaccepteerd. De afspraak bestond dat werknemer niet één op één met A in één ruimte aanwezig zou zijn. Door het niet nakomen door de stichting van deze afspraak hebben nieuwe handtastelijkheden plaats kunnen vinden. De kantonrechter ziet niet in dat werknemer van het incident op 27 november 2015 een verwijt gemaakt zou kunnen worden. Het verwijt van de stichting dat werknemer te passief is gebleven op het moment dat hij ongewenst door A werd benaderd, kan niet leiden tot de conclusie dat sprake is geweest van verwijtbaar gedrag aan zijn zijde. Dit duidt eerder op een gebrek aan weerbaarheid waar werknemer mee kampt en waaraan hij in het kader van een ontwikkeltraject nu juist wil gaan werken. De discussie tussen partijen richt zich vervolgens op de vraag of aan werknemer kan worden verweten dat hij met een ander cliënte heeft gesproken over het incident met A. De kantonrechter overweegt dat werknemer hiermee zeker een professionele grens heeft overschreden. De kantonrechter is echter tegelijkertijd van oordeel dat deze misstap werknemer niet volledig kan worden aangerekend gelet op zijn

psychische gesteldheid op het moment dat dit incident plaatsvond. Overigens is de kantonrechter van oordeel dat dit praten met een medecliënte niet zodanig verwijtbaar is dat hierdoor voortzetting van het dienstverband van de stichting niet gevegd kan worden. Het gaat hier om een incident en de stichting heeft zelf ook volstaan met het geven van een officiële waarschuwing. De kantonrechter heeft voorts vast kunnen stellen dat het breekpunt tussen de stichting en werknemer is geweest dat werknemer zich niet zonder meer achter het door de stichting opgestelde verbeterplan heeft willen stellen. De kantonrechter kan echter niet meegaan in de stelling van de stichting dat werknemer in dit geval zonder redelijke grond heeft geweigerd mee te werken aan het verbeterplan. De intentie van de stichting was aanvankelijk om werknemer door middel van een traject te helpen bij het vergroten van zijn weerbaarheid. De inhoud van het verbeterplan doet denken aan een situatie waarin sprake is van (ernstig) disfunctioneren en waarin aan de werknemer een laatste kans wordt geboden om dit functioneren te verbeteren. Nu niet eerder met zoveel woorden aan werknemer is voorgehouden dat hij onvoldoende zou functioneren, is het niet onlogisch dat hij zich heeft verzet tegen de suggestie in het verbeterplan dat hij zou disfunctioneren. Van een voldragen e- grond is gezien het voorgaande geen sprake.

Ten aanzien van de subsidiaire grondslag oordeelt de kantonrechter dat deze evenmin tot ontbinding kan leiden. De stichting heeft geen informatie in het geding gebracht waaruit blijkt dat werknemer niet voldoet aan de aan hem in zijn functie als locatie-assistent gestelde eisen. Dat werknemer moeite heeft met de omgang met lastige cliënten (meer in het bijzonder: A) maakt nog niet dat sprake is van ongeschiktheid tot het verrichten van de bedongen arbeid. Volgt afwijzing van het ontbindingsverzoek.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 19-10-2016

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2016:4817

Zaaknummer: 5313106 AR VERZ 16-176

Rechters: E.T.M. Zwart-Sneek

Advocaten: B.A. Siesling en J.J. Achterveld

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onderdeel d BW, 7:669 lid 3 onderdeel e BW en 7:671b BW