

RECHTSPRAAK

# werknemer/Stichting Mediant, Stichting voor Geestelijke Gezondheidszorg Oost- en Midden- Twente

***Ontslag op staande voet wegens seksueel grensoverschrijdend gedrag, fysiek geweld, verbale agressie en denigrerend pestgedrag houdt geen stand. Wel ontbinding wegens verstoorde arbeidsrelatie. Nu het ontslag op staande voet onterecht is gegeven, is daarmee in beginsel ernstig verwijtbaar handelen van werkgever gegeven. Toekenning billijke vergoeding € 2500.***

*Feiten*

Werknemer is werkzaam bij Mediant (Stichting voor Geestelijke Gezondheidszorg). Op een gegeven moment wordt werknemer door Mediant op staande voet ontslagen wegens seksueel grensoverschrijdend gedrag, fysiek geweld, verbale agressie en denigrerend pestgedrag. Thans vordert werknemer vernietiging van het ontslag op staande voet. Mediant voert gemotiveerd verweer. Tevens verzoekt Mediant voor zover het ontslag op staande voet wordt vernietigd ontbinding op de e- of de g-grond.

*Oordeel – inzake verzoek*

*Ad 1 Seksueel grensoverschrijdend gedrag*

Uit de getuigenverklaringen blijkt dat er – over een veelheid van jaren verspreid – door verschillende collega's wel gedragingen van werknemer zijn waargenomen die tot de conclusie leiden dat werknemer 'niet ongewoon' was met 'seksueel vrij gedrag' en/of 'ongewenst fysiek contact'. De kantonrechter refereert aan de verklaring van C die – acht jaar geleden – door werknemer in de borst zou zijn gegrepen, getuige D die zegt – jaren geleden – te hebben gezien dat werknemer op het werk een datingsite met pikante plaatjes bekeek, getuige T die (schriftelijk) verklaart (verklaring overgelegd bij verweerschrift) dat werknemer pakkerig en vrij naar collega's was en onder meer naar geslachtsdelen van mannelijke collega's greep. Ook G verklaart er zelf mee geconfronteerd te zijn. Dat laatste is, zo blijkt uit de verklaring van G en die van werknemer, in het kader van 'collegiaal dollen' gebeurd. De

kantonrechter is van oordeel dat deze gedragingen, die door werknemer, behoudens voor zover het G betreft, nadrukkelijk zijn betwist, niet zijn komen vast te staan. De gebeurtenissen zijn niet alleen door werknemer nadrukkelijk betwist, maar ook de getuigen aan de zijde van werknemer, O en P, hebben verklaard dat zij nimmer iets van dergelijk gedrag hebben gezien noch daarover hebben gehoord. Overigens is de kantonrechter van oordeel dat ook indien deze laatstgenoemde gedragingen zouden zijn komen vast te staan, die geen dringende reden opleveren voor een ontslag op staande voet. De gedragingen zijn daarvoor te lang geleden, vonden veelal, zo verklaren enkele getuigen, in een collegiaal lacherige sfeer plaats en – behoudens D – heeft geen van de collega's er ooit echt iets over gezegd, niet tegen werknemer, noch tegen de leiding.

#### *Ad 2 Fysiek geweld*

Patiënte L vertelde – een paar jaar geleden – tegen A door werknemer bij de keel te zijn gepakt. De kantonrechter heeft geen reden aan de juistheid daarvan te twifelen, zeker niet indachtig de verklaringen van A, die destijds door L van het incident op de hoogte is gesteld. Er zijn dan ook, behoudens de enkele ontkenning van werknemer, geen aanwijzingen dat L het incident destijds 'verzonnen' heeft, dan wel dat haar verklaring om andere reden in twijfel getrokken dient te worden. De kantonrechter acht Mediant derhalve geslaagd in het bewijs van dit incident. Dit incident heeft plaatsgevonden op een moment dat L zelf erg vervelend en zeer agressief was en werknemer haar tot de orde moest roepen/rustig moest krijgen. Hoezeer ook onder die omstandigheden van een professioneel psychiatrisch verpleegkundige verwacht mag worden dat hij een patiënt niet met zijn hand om de keel/onder de kin pakt, is de kantonrechter er niet van overtuigd dat dit gedrag, op dat moment en bij die cliënte gekwalificeerd dient te worden als een dringende reden. Daarbij speelt ook mee dat dit incident dateert van minstens anderhalf jaar, mogelijke zelfs enkele jaren, voor het gegeven ontslag op staande voet. De andere patiënte jegens wie werknemer fysiek geweld zou hebben gebruikt betreft mevrouw U. Zij heeft in februari 2016 aan A, vlak voor het einde van haar werk op de afdeling, verteld hoofdpijn te hebben en, toen A desgevraagd vroeg hoe dat kwam, verteld dat zij door werknemer tijdens het douchen met haar hoofd tegen de muur te zijn gebonkt. Dit incident heeft A daarop medio februari 2016 bij R gemeld. Deze melding, met die van E ter zake van het incident rondom K, is, zo blijkt uit de stukken, reden geweest voor Mediant om werknemer vrij te stellen van zijn werk en nader onderzoek te doen. De hiervoor besproken incidenten rondom vermeend fysiek geweld zijn niet komen vast te staan of kunnen niet worden gekwalificeerd als een dringende reden.

#### *Ad 3 Verbale agressie en denigrerend pestgedrag*

De verklaringen van de getuigen ter zake van verbale agressie en/of pestgedrag leiden niet tot een dringende reden. Ook in samenhang met de verweten en deels bewezen geachte feiten rondom verweten seksueel grensoverschrijdend en/of fysiek geweld kan dit niet tot een ander oordeel leiden.

Hetgeen hiervoor is overwogen betekent dat er geen dringende reden is die het ontslag op

staande voet rechtvaardigt. De kantonrechter zal derhalve het ontslag vernietigen.

*Oordeel – inzake tegenverzoek*

De kantonrechter is van oordeel dat er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten. Het verzoek op de e-grond dient dan ook te worden afgewezen. De ontbinding zal wel op de subsidiaire grond, de g-grond, worden toegewezen nu werknemer met ontbinding op die grond nadrukkelijk instemt omdat ook hij van oordeel is dat gelet op de verstoorde relatie tussen partijen van Mediant (en hem) niet gevegd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Voorts wijst de kantonrechter het verzoek tot betaling van de transitievergoeding toe. Daarbij en wellicht nog belangrijker ziet de kantonrechter aanleiding voor het toekennen van een billijke vergoeding. Nu Mediant werknemer ten onrechte ontslag op staande voet heeft gegeven zal de kantonrechter vanwege het daarmee ernstig verwijtbaar handelen een billijke vergoeding toekennen. Wel is de kantonrechter van oordeel dat aannemelijk is geworden dat werknemer de grenzen van professioneel handelen op z'n minst heeft opgezocht. Juist omdat werknemer werkt in een omgeving met zeer kwetsbare, ernstige psychiatrische patiënten, is voorstelbaar dat Mediant geen enkel risico met haar personeel wil/kan nemen. Dat maakt het wel invoelbaar dat Mediant heeft gehandeld zoals zij heeft gedaan gelet op de veelheid van verhalen die naar boven kwamen. De kantonrechter is daarom van mening dat de hoogte van de vergoeding in dit specifieke geval geen punitief of afschrikwekkend karakter hoeft te hebben. Dat neemt niet weg dat het ontslag op staande voet, dat echt een te verstrekkende en onterechte maatregel is geweest, een diffamerend karakter voor werknemer heeft. De kantonrechter zal gelet op de hiervoor genoemde omstandigheden aan werknemer een billijke vergoeding toekennen van € 2500 bruto.

---

**Instantie:** Rechtbank Overijssel

**Datum uitspraak:** 17-03-2017

**ECLI:** ECLI:NL:RBOVE:2017:1456

**Zaaknummer:** 4907118 \ EJ VERZ 16-99, 4986381 \ EJ VERZ 16-142 en 5026511 \ EJ VERZ 16-163

**Rechters:** E.W. de Groot

**Advocaten:** R. Pril en A.J.E. Riemslag

**Wetsartikelen:** 7:66g lid 3 onderdeel e BW, 7:66g lid 3 onderdeel g BW en 7:671b BW