

RECHTSPRAAK

## werkneemster/werkgeefster

***Werkgeefster was er als goed werkgever toe gehouden diepgaand te onderzoeken of werkneemster op enigerlei wijze op de hoogte was van de seksuele contacten van een collega met zijn pupil. Er is geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster.***

### *Feiten*

De kantonrechter heeft op verzoek van werkneemster de arbeidsovereenkomst tussen haar en werkgeefster ontbonden en aan werkneemster een billijke vergoeding toegekend van € 5.000. Tegen dit oordeel keert werkneemster zich in hoger beroep. Het hof heeft in de tussenbeschikking van 28 oktober 2016 werkneemster toegelaten te bewijzen (a) dat zij op 21 november 2014 aan getuige heeft meegedeeld dat X (ook) een seksuele relatie met zijn pupil heeft gehad en (b) de vermeende schending van re-integratiewerkzaamheden van werkneemster.

### *Oordeel*

#### *Bewijswaardering kwestie X*

Werkneemster heeft op 18 september 2017 een aantal getuigen gehoord. Het hof is van oordeel dat werkneemster het aan haar opgedragen bewijs niet heeft geleverd en overweegt onder meer het volgende. Het hof acht de verklaring van werkneemster niet geloofwaardig omdat deze in tegenspraak is met stellingen die zij in de procedure in eerste aanleg en in hoger beroep heeft ingenomen. Aangezien werkneemster niet heeft bewezen dat zij op 21 november 2014 aan getuige heeft gemeld van het seksueel contact tussen X en zijn pupil, valt de door werkgeefster gekozen insteek voor het gesprek tussen haar en werkneemster op 25 november 2014 te rechtvaardigen. In het bijzonder mocht werkgeefster diepgaand onderzoeken – en daartoe was zij als goed werkgever ook gehouden – of, en zo ja in welke mate, werkneemster op enigerlei wijze op de hoogte was van de seksuele contacten van X met zijn pupil en de zuster van deze pupil. Dat de toon van werkgeefster tijdens dit gesprek hard was en dat zij er blijk van gaf weinig oog te hebben voor de impact die de kwestie X ook op werkneemster persoonlijk had, betekent nog niet dat sprake is geweest van ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster jegens werkneemster. Dat werkgeefster werkneemster ten aanzien van het verjaardagsbezoek van X samen met zijn pupil bij werkneemster stevig heeft ondervraagd betekent niet dat sprake is geweest van ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster. Van doorslaggevend belang acht het hof dat werkgeefster als goed werkgever gehouden was

(mogelijk) onbetamelijke zaken waarbij haar pupillen en medewerkers in situaties buiten de instelling waren betrokken, grondig te onderzoeken. De omstandigheid dat werkgeefster niet steeds tot in detail (inhoudelijk) is ingegaan op brieven en e-mails van werkneemster en haar niet (volledig) op de hoogte heeft gehouden van eventuele stappen tegen X, betekent nog niet dat sprake is geweest van ernstig verwijtbaar nalaten van werkgeefster. De vraag of werkgeefster al dan niet (afdoende) maatregelen jegens genoemde medewerker heeft genomen, is een zaak tussen deze medewerker en werkgeefster. Ook ten aanzien van deze feiten en omstandigheden is geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkgeefster.

#### *Re-integratieverplichtingen*

Ook ten aanzien van dit onderdeel is het hof van oordeel dat geen sprake is geweest van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkgeefster. Uit hetgeen overwogen is, volgt dat werkgeefster steeds de adviezen van de bedrijfsartsen heeft opgevolgd en deze dus heeft gerespecteerd. Zij heeft bij medische terugval van werkneemster, wanneer bleek dat er nog geen goede mogelijkheden waren voor enige vorm van werkhervatting, zelf ook een pas op de plaats gemaakt en werkneemster met rust gelaten. Dat zij werkneemster heeft gepusht om weer aan het werk te gaan kan niet uit het verloop van het re-integratietraject worden afgeleid. Werkgeefster heeft aldus op zorgvuldige wijze vorm gegeven aan haar re-integratieverplichtingen. In het licht van het deskundigenadvies van het UWV van 13 oktober 2015 mocht werkgeefster de loonbetaling aan werkneemster stopzetten met ingang van 7 september 2015. De slotsom is dat de ontbinding van de arbeidsovereenkomst niet het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkgeefster. Dit betekent tevens dat naar het oordeel van het hof geen sprake is geweest van onrechtmatig handelen van werkgeefster. De kantonrechter heeft werkgeefster ten onrechte veroordeeld om aan werkneemster een billijke vergoeding te betalen. In zoverre dient de bestreden beschikking, voor zover aan het oordeel van het hof onderworpen, te worden vernietigd en zal het verzoek van werkneemster om een billijke vergoeding te betalen alsnog worden afgewezen.

---

**Instantie:** Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

**Datum uitspraak:** 25-01-2018

**ECLI:** ECLI:NL:GHARL:2018:1074

**Zaaknummer:** 200.186.337

**Rechters:** E.B. Knottnerus, M.E.L. Fikkers en O.E. Mulder

**Advocaten:** H.C. Post en A.C. Beijderwellen-Wittekoek

**Wetsartikelen:** 7:611 BW, 7:671c BW en 7:683 BW