

RECHTSPRAAK

werknemer/Raphaëlstichting

Terecht gegeven ontslag op staande voet na ontoelaatbaar seksueel contact tussen werknemer (zorgverlener) en een cliënt met een verstandelijke beperking en autistische stoornis. Geen transitievergoeding in verband met ernstig verwijtbaar handelen van werknemer.

Feiten

Werknemer is op 16 oktober 1986 in dienst getreden bij de Raphaëlstichting. De laatste functie die werknemer vervulde, is die van groepsleider. Op 9 november 2017 is werknemer door de Raphaëlstichting op staande voet ontslagen. De advocaat van werknemer heeft in een brief van 20 december 2017 bezwaar gemaakt tegen het ontslag op staande voet. Werknemer verzoekt de kantonrechter om voor recht te verklaren dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen onverkort geldt en om het door de Raphaëlstichting op 9 november 2017 gegeven ontslag op staande voet te vernietigen.

Oordeel

Naar het oordeel van de kantonrechter is het ontslag op staande voet rechtsgeldig. De kantonrechter gaat ervan uit dat de instellingsdirecteur, die het ontslag op staande voet heeft gegeven, daartoe ook bevoegd was. De stelling van werknemer dat het ontslag niet onverwijld is gegeven, gaat niet op. Vast staat dat het gedrag van werknemer dat heeft geleid tot het ontslag op staande voet, op 7 november 2017 ter kennis is gekomen van de zorgcoördinator van de Raphaëlstichting. De zorgcoördinator heeft die kennis gedeeld met de instellingsdirecteur, waarna op 8 november 2017 en 9 november 2017 daarover gesprekken hebben plaatsgevonden met werknemer. Vervolgens is het ontslag op 9 november 2017 gegeven en is ook de dringende reden daarvoor meegedeeld. Dat is voldoende voortvarend. Vast staat dat werknemer seksueel contact heeft gehad met een bewoner van de Raphaëlstichting. Het gaat hier om een bewoner die aan de zorg van en hulpverlening door de Raphaëlstichting en werknemer is toevertrouwd, omdat die bewoner een verstandelijke beperking heeft (een IQ lager dan 60) en een stoornis in het autistisch spectrum. Dat seksueel contact heeft er in ieder geval uit bestaan dat werknemer in de nacht van 29 op 30 april 2017 in een hotelkamer in één bed heeft gelegen met die bewoner, waarbij beiden elkaar hebben gestreeld en gekust, en werknemer de penis van de bewoner heeft vastgehouden. Werknemer heeft verder erkend dat ook voordien seksueel getinte handelingen tussen hem en de bewoner

hebben plaatsgevonden, door het strelen van billen en buik. Niet ter discussie staat dat werknemer als zorgverlener onder geen enkele omstandigheid of voorwaarde een seksuele relatie mag aangaan met een bewoner of cliënt. De regels daarover zijn duidelijk en worden samengevat in de titel van een brochure van de Inspectie voor de Gezondheidszorg: *'Het mag niet, het mag nooit'*. Het aangaan van een dergelijke seksuele relatie is ook strafbaar (art. 249 lid 2, onder 30, van het Wetboek van Strafrecht). Ook in de Beroepscode van Verpleegkundigen en Verzorgenden en het Protocol Grensoverschrijdend Gedrag van de Raphaëlstichting is neergelegd dat de verpleegkundige of verzorger geen intieme en/of seksuele relatie aangaat met de zorgvrager. Werknemer is als zorgverlener bekend met die gedragsregels. De Raphaëlstichting stelt terecht dat het aangaan door werknemer van seksueel contact met de bewoner, op de wijze zoals hiervoor beschreven, een ernstige schending is van genoemde gedragsregels, waarmee werknemer bekend is. Dat is ook een ernstige schending van de verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst en die schending levert daarom een dringende reden op, die ontslag op staande voet rechtvaardigt. De kantonrechter ziet, anders dan werknemer, geen reden om te oordelen dat de Raphaëlstichting onvoldoende heeft gedaan om het seksueel contact tussen werknemer en de bewoner te voorkomen of te stoppen. De kantonrechter onderkent dat werknemer een langdurig dienstverband heeft, dat overigens niet is gebleken van problemen in zijn functioneren en dat het ontslag grote financiële en persoonlijke gevolgen voor hem heeft. Echter, die persoonlijke omstandigheden leggen onvoldoende gewicht in de schaal tegenover de aard en de ernst van de dringende reden. De hiervoor genoemde feiten en omstandigheden die de dringende reden zijn voor het ontslag op staande voet, zijn van dien aard dat deze ook ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werknemer opleveren, mede gelet op de voorbeelden genoemd in de wetsgeschiedenis. Dat betekent dat de transitievergoeding niet verschuldigd is en het verzoek van werknemer zal worden afgewezen. De kantonrechter wijst het verzoek af.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 27-02-2018

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2018:1725

Zaaknummer: 6570489 \ AO VERZ 18-1

Advocaten: M.A. Meesters en P.F. Keuchenius

Wetsartikelen: 7:678 lid 1 BW en 7:678 lid 2 onderdeel k BW