

RECHTSPRAAK

werkgeefster/werknemer

Ontbinding op e-grond omdat werknemer seksuele relatie heeft met collega. Zij hebben seksuele handelingen verricht bij een zorginstelling waar vijftien cliënten wonen met niet-aangeboren hersenletsel. Echter geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen.

Feiten

Werknemer is voor onbepaalde tijd bij werkgeefster in dienst als woonbegeleider. Werkgeefster is een christelijke zorginstelling met meerdere verpleeg- en verzorgingstehuizen. Op de locatie waar werknemer werkt, wonen vijftien kwetsbare (jong)volwassenen met niet-aangeboren hersenletsel. Kenmerkend voor de cliënten met niet-aangeboren hersenletsel is dat bij veel van hen sprake is van ongeremd gedrag op sociaal en seksueel gebied. In het najaar van 2017 meldt X, een jongere vrouwelijke collega van werknemer, zich plots ziek en neemt kort daarna ontslag. Werkgeefster stelt een intern onderzoek in en daaruit volgt dat tussen X en werknemer sprake is geweest van seksuele handelingen op de werkvloer. Door X wordt tijdens dit onderzoek verklaard dat sprake was van ongewenste intimiteiten waartoe zij door werknemer (door middel van manipulatie en bedreiging) werd gedwongen. Vervolgens wordt werknemer op non-actief gesteld en geeft werkgeefster een (extern) onderzoeks- en recherchebureau de opdracht onderzoek uit te voeren naar de situatie. Volgens werknemer was inderdaad sprake van een heimelijke (seksuele) relatie, maar was dit met wederzijdse instemming. Als verweer in deze procedure stelt hij dat X wraak op hem wil nemen omdat hij de relatie zou hebben beëindigd. Werkgeefster verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de e-grond, subsidiair g-grond. Werknemer meldt zich kort nadat hij van het initiatief van werkgeefster hoort ziek.

Oordeel

De kantonrechter pareert het opzegverbod omdat de ontbinding geen verband houdt met werknemers arbeidsongeschiktheid wegens ziekte. Werkgeefster heeft aan haar verzoek ernstige beschuldigingen ten grondslag gelegd. Dergelijke beschuldigingen moeten serieus worden genomen en niet lichtzinnig worden opgevat, waarbij geldt dat gedegen onderzoek aangewezen en noodzakelijk is. Het rapport van het onderzoeks- en recherchebureau en de daarin genoemde verklaringen roepen vragen op die in deze procedure niet zijn beantwoord. De mensen waar het in deze procedure over gaat (werknemer en X), waren niet aanwezig bij de mondelinge behandeling, zodat de kantonrechter niet de gelegenheid heeft gehad hen nader te ondervragen. De kantonrechter kan op basis van het huidige dossier geen oordeel

geven over de gegrondheid van de beschuldigingen. Partijen spreken elkaar op meerdere punten stellig tegen en er is geen sprake van een strafrechtelijk onderzoek of strafrechtelijke veroordeling, zodat het aan werknemer verweten seksuele misbruik in deze procedure niet vaststaat. Wel staat voor de kantonrechter vast dat werknemer meerdere keren seksuele handelingen heeft verricht op de werkvloer. Dit seksuele contact heeft plaatsgevonden in een woning van vijftien zeer hulpbehoevende cliënten met niet-aangeboren hersenletsel, die zelf een lastige verhouding hebben met seksualiteit. De kantonrechter vindt het verwijtbaar als de aandacht van een woonbegeleider tijdens zijn dienst niet beschikbaar is voor die cliënten, omdat hij zijn persoonlijke seksuele behoeftes vooropstelt. Zeker als hij daarbij ook nog het risico aanvaardt dat hij door een van die cliënten wordt betrappt. Hierbij doet het er niet toe of de zorginstelling waar dit speelt al dan niet een kerkelijke signatuur heeft. Een werknemer die er (herhaaldelijk) voor kiest om zich onder werktijd met seksuele activiteiten bezig te houden, aanvaardt hierbij het risico om bij ontdekking te worden ontslagen. De kantonrechter is dan ook van oordeel dat werknemer verwijtbaar heeft gehandeld. De kantonrechter ontbindt hierom de arbeidsovereenkomst. Herplaatsing ligt niet in de reden; werknemer heeft het vertrouwen van werkgever in vergaande mate geschaad. Werknemer heeft wel recht op een transitievergoeding (omdat geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen), maar geen recht op een billijke vergoeding (omdat geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door werkgever).

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 27-06-2018

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2018:2885

Zaaknummer: 6744740

Rechters: A.J. Reitsma

Advocaten: J. Eerbeek en T. Winkels

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW