

RECHTSPRAAK

Woondroomzorg B.V./werkneemster

Woonbegeleider handelt ernstig verwijtbaar door meermaals de grenzen van een professionele relatie met haar cliënt te overschrijden en de grenzen tussen werk en privé niet te eerbiedigen. Ontbinding op de g-grond. Geen toekenning transitievergoeding.

Feiten

Werkneemster is sinds 1 oktober 2008 in dienst van Woondroomzorg B.V. (hierna: WDZ) en was laatstelijk werkzaam als woonbegeleider. WDZ is een instelling die directe zorg en begeleiding biedt aan ouderinitiatieven. In maart 2015 heeft werkneemster een formele waarschuwing gekregen omdat zij zich niet gehouden had aan een afspraak over communicatie met derden. In mei 2015 hebben de ouders van een van de cliënten van WDZ (hierna: de cliënt) WDZ verzocht om toe te staan dat werkneemster hem in privétijd zou begeleiden tijdens een wandelvakantie over het Pieterpad van enige dagen. WDZ heeft dit verzoek afgewezen en aangegeven dat dit enkel tijdens werktijd en dus tegen betaling mogelijk zou zijn. Werkneemster was hiervan op de hoogte. Een discussie over de scheiding van werk en privé volgt tussen WDZ en werkneemster. In september 2016 blijkt dat werkneemster de cliënt toch met zijn wandelvakantie heeft geholpen door hem en zijn begeleider van het station te halen, op een terras iets te drinken, in het huis van haar broer iets te eten en daar ook te logeren. Hierop heeft WDZ werkneemster direct op non-actief gesteld. WDZ heeft de kantonrechter verzocht de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden op de e- dan wel de g-grond. De kantonrechter heeft dit verzoek afgewezen.

Oordeel

Verstoorde arbeidsverhouding (g-grond)

Het staat vast dat werkneemster geen toestemming heeft gevraagd aan haar leidinggevende om de cliënt (en zijn begeleider) bij de eerste overnachting van hun wandeling over het Pieterpad behulpzaam te zijn. Door de cliënt van het station op te halen, mee naar het huis van haar broer te nemen, daar samen te eten en te logeren heeft werkneemster een ander contact met de cliënt gehad dan een professioneel contact binnen de context van de werkomgeving. Daarmee heeft werkneemster in strijd gehandeld met het personeelshandboek van WDZ. Werkneemster wist bovendien dat WDZ het van groot belang achtte dat zij, in het bijzonder met de betreffende cliënt, de grenzen van haar professionele relatie met hem in acht nam en wat WDZ in dat kader van werkneemster verwachtte. Ten eerste hebben WDZ en

werkneemster hier meermaals over gesproken en een duidelijke afspraak gemaakt. Ten tweede heeft haar leidinggevende werkneemster op de hoogte gebracht van de gedragsregels binnen WdZ en aangegeven het onverstandig te vinden privé en werk zo stevig te vermengen. Ten derde is gebleken dat werkneemster zich van de gevoeligheid van het verzoek dat haar is gedaan door de (ouders van de) cliënt bewust is en dat zij wist dat zij toestemming van haar leidinggevende nodig heeft als het gaat om situaties van vermenging van werk en privé. Het voorgaande staat daarnaast niet op zichzelf. Werkneemster heeft eerder al een formele waarschuwing gehad en eerder hebben tussen werkneemster en haar leidinggevende discussies bestaan over voldoende scheiding van werk en privé. Tegen die achtergrond is het begrijpelijk dat WdZ het vertrouwen in werkneemster definitief had verloren nadat bleek dat werkneemster verzuimd had toestemming aan WdZ te vragen voor de wijze waarop zij de cliënt en zijn begeleider behulpzaam is geweest bij de eerste overnachting tijdens hun wandeling over het Pieterpad. Het hof is van oordeel dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding (g-grond) en dat herplaatsing van werkneemster niet in de rede ligt. Volgt ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Ernstig verwijtbaar handelen werkneemster

Het hof acht het handelen van werkneemster ernstig verwijtbaar, omdat (1) de relatie tussen werkneemster en haar leidinggevende reeds onder druk stond, omdat laatstgenoemde kritiek had op de naleving door werkneemster van gemaakte afspraken, (2) de leidinggevende duidelijke afspraken met werkneemster heeft gemaakt over de scheiding van werk en privé en daarover de directie van WdZ heeft geïnformeerd, (3) werkneemster die afspraak al binnen een maand schond en (4) werkneemster niet direct openheid van zaken heeft gegeven over haar betrokkenheid bij de wandelvakantie. De transitievergoeding is mitsdien niet door WdZ verschuldigd.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 23-01-2018

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2018:251

Zaaknummer: 200.214.768/01

Rechters: D. Kingma, C.M. Aarts en H.M.M. Steenberghe

Advocaten: C.E. Stratenus en P. Chr Snijders

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW, 7:673 BW en 7:683 BW