

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgeefster

Activiteitenbegeleider terecht op non-actief gesteld na onprofessioneel gedrag met jongere cliënte. Loonvordering gebaseerd op verviervoudiging van de arbeidsomvang afgewezen. Toegang tot terrein en dienstwoning werkgeefster verboden.

Feiten

Werkgeefster drijft een onderneming gericht op het verlenen van zorg en begeleiding aan jongeren met een beperking. Werknemer is in dienst als activiteitenbegeleider voor een omvang van twintig uur per week. Werknemer heeft tevens recht op gebruik van een dienstwoning op het terrein van werkgeefster. Op een slecht moment ontvangt werknemer een officiële waarschuwing vanwege onprofessioneel gedrag richting een van zijn cliënten, Y. Werknemer wordt kort daarna op non-actief gesteld en gesommeerd de dienstwoning per direct te verlaten. Laatst volgt werknemer op. Werknemer stelt in kort geding een vordering tot wedertewerkstelling in. Voorts stelt hij dat de arbeidsomvang is uitgebreid naar tachtig uur per week en stelt een loonvordering in van bijna € 110.000.

Oordeel

Wedertewerkstelling

De voornaamste reden voor op non-actiefstelling betreft de wijze waarop werknemer is omgegaan met Y. Werkgeefster verwijt werknemer onvoldoende professionele afstand te hebben gehouden tot Y. Bij brief heeft werkgeefster werknemer hiervoor al een schriftelijke waarschuwing gegeven. Werknemer heeft die brief voor gezien en akkoord ondertekend en was er dus mee op de hoogte dat hij zijn professionele afstand tot Y moest bewaren. Werkgeefster heeft echter vastgesteld dat werknemer ook nadien zich onprofessioneel jegens Y heeft gedragen. Zo is op twee foto's te zien dat Y in de keuken van de dienstwoning van werknemer zit, waar zij op zich niets te zoeken heeft. Op andere foto's 'feesten' ze samen, waarbij werknemer een arm om Y heen heeft geslagen. In de gebruikelijke omgang van een zorgverlener met jongeren met een beperking geven die foto's al te denken, maar hier geldt dat werknemer een gewaarschuwd mens was. Op een te nabije wijze omgaan met Y zou werkgeefster niet tolereren en door dat toch te doen heeft werknemer – de schriftelijke waarschuwing ten spijt – een grens van werkgeefster overschreden. Werkgeefster heeft een aantal forse beschuldigingen geuit (ontucht, drugsgebruik). Zo bevatten de WhatsApp-berichten van een andere cliënte beschuldigingen van het 'slapen met' Y. Die berichten

bewijzen op zichzelf nog niets, maar maakt wel begrijpelijk dat werkgeefster hiernaar nader onderzoek zou willen doen en een verdere omgang met Y, maar ook met andere cliënten, ongewenst acht. Gelet op de kwetsbare doelgroep van werkgeefster valt te billijken dat zij het zekere voor het onzekere neemt, hoewel niet met zekerheid valt te zeggen wat zich precies heeft voorgedaan. Ter zitting is duidelijk geworden dat de wedertewerkstelling tot een onwerkbaar situatie zou leiden, terwijl werkgeefster gelet op hetgeen hiervoor is overwogen vooralsnog voldoende aannemelijk heeft gemaakt dat zij werknemer op redelijke gronden op non-actief heeft gesteld. Daarop strandt de vordering tot het opheffen van de op non-actiefstelling en de gevorderde wedertewerkstelling.

Loonvordering en dienstwoning

De kantonrechter is van oordeel dat werknemer de gestelde urenuitbreiding onvoldoende aannemelijk heeft gemaakt. Werkgeefster heeft de door werknemer gestelde mondelinge afspraak over de uitbreiding betwist. Zij heeft met die ontkenning kunnen volstaan, omdat werknemer verder niets heeft gesteld hierover. Voorts heeft werkgeefster betwist dat werknemer feitelijk meer dan twintig uur per week heeft gewerkt. Werknemer was weliswaar veel aanwezig op de werkplek, maar dat was volgens werkgeefster uit eigen keuze en ingegeven door het feit dat hij ook woonachtig was op het bedrijfsterrein. De kantonrechter overweegt dat voor de vaststelling of werknemer feitelijk meer uren heeft gewerkt nadere bewijslevering noodzakelijk zal zijn en daarvoor is in het bestek van het kort geding geen plaats. Tevens vordert werknemer dat hij weer wordt toegelaten tot zijn dienstwoning. Het is niet duidelijk welke afspraken partijen hebben gemaakt ten aanzien van bewoning van de dienstwoning en of werkgeefster al dan niet het gebruik met onmiddellijke ingang heeft mogen opzeggen. Werkgeefster heeft gevorderd dat het werknemer wordt verboden om gedurende de looptijd van de arbeidsovereenkomst en gedurende zes maanden na beëindiging daarvan direct of indirect op enige wijze contact te hebben en/of te onderhouden met cliënten van werkgeefster, waaronder uitdrukkelijk begrepen Y. De kantonrechter wijst de vordering (deels) toe, zodat werknemer geen gebruik mag maken van de dienstwoning.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 17-10-2018

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2018:4057

Zaaknummer: 7241477

Advocaten: S.A. Wensing en P.J. Winkel

Wetsartikelen: 7:628 BW