

RECHTSPRAAK

Grensoverschrijdend contact tussen professionele hulpverlener en een kwetsbare cliënte levert geen ernstig verwijtbaar handelen op. Arbeidsovereenkomst wordt niet ontbonden, omdat werkgever duidelijke regels dient op te stellen over professionele afstand tussen werknemer en cliënten.

Feiten

Werknemer is sinds 3 april 2018 in dienst bij werkgever. Vanaf 1 januari 2021 is werknemer aangesteld door werkgever op een dagbestedingslocatie, waar werknemer cliënten van werkgever een zinvolle daginvulling geeft. Werknemer heeft een brutomaandloon van € 2.474,70. Op 27 september 2021 heeft werknemer zich ziek gemeld. De bedrijfsarts heeft vastgesteld dat werknemer arbeidsongeschikt is. Werknemer is voor een periode van drie weken op non-actief gesteld vanwege mogelijk grensoverschrijdend contact tussen hem en een cliënte. Op 17 november 2021 heeft de bedrijfsarts een mediationtraject geadviseerd. Werkgever verzoekt om ontbinding van de arbeidsovereenkomst, primair wegens (ernstig) verwijtbaar handelen van werknemer (e-grond), subsidiair wegens een verstoorde arbeidsverhouding (g-grond) en meer subsidiair op de cumulatiegrond (i-grond). Volgens werkgever heeft werknemer ernstig verwijtbaar gehandeld door privécontact met een cliënte te hebben, die stelt verliefd op hem te zijn. Werknemer is in zijn functie verantwoordelijk voor cliënte als professioneel hulpverlener. Volgens werkgever is de arbeidsverhouding ernstig en duurzaam verstoord, omdat werkgever geen vertrouwen in werknemer meer heeft. Werknemer voert aan dat het opzegverbod tijdens ziekte aan de ontbinding van de arbeidsovereenkomst in de weg staat. Volgens werknemer is geen sprake van grensoverschrijdend gedrag, omdat het binnen de organisatie van werkgever normaal is dat hulpverleners privécontact met cliënten onderhouden. Werknemer is van mening dat hij adequaat heeft gehandeld toen cliënte vertelde dat zij verliefd op hem is. Volgens werknemer betrof het contact tussen hem en cliënte uitsluitend over wat er op de dagbesteding gebeurt en is er geen sprake van een ernstig en duurzaam verstoord arbeidsverhouding.

Oordeel

De kantonrechter wijst het verzoek van werkgever tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst af. Het opzegverbod tijdens ziekte houdt geen verband met de ziekte van werknemer in de zin van artikel 7:671b lid 6 BW. Het ontbindingsverzoek van werkgever ziet op grensoverschrijdend contact onderhouden met een cliënte. Volgens de kantonrechter kan het enkele feit dat werknemer privécontact heeft gehad met een cliënte niet worden gezien als

verwijtbare gedraging, omdat niet is gebleken dat werkgever duidelijke regels heeft over professionele afstand tussen werknemers en cliënten. Bovendien werd het privégesprek altijd begonnen door cliënte en reageerde werknemer kort op haar berichten. Volgens de kantonrechter dient werkgever volstrekte duidelijkheid te geven over wat werknemer in een situatie zoals hier aan de orde wel of niet kan doen, gelet op de aard van de organisatie en de kwetsbare cliënten. Het handelen van werknemer kan niet worden gezien als een zodanig verwijt dat ontbinding van de arbeidsovereenkomst gerechtvaardigd is. Van een ernstig verstoorde arbeidsverhouding is volgens de kantonrechter ook geen sprake. Werkgever heeft geen constructieve of reële pogingen gedaan om de relatie te verbeteren, zoals bijvoorbeeld een mediationtraject beginnen. De door werkgever aangevoerde omstandigheden leiden evenmin tot ontbinding op grond van de i-grond.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 09-02-2022

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2022:563

Zaaknummer: 9570505 AE VERZ 21-78 CMR/51145

Rechters: F.H. Charbon

Advocaten: A.E. Doornbos en mr. S.G.M. Maas

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW, 7:669 lid 3 sub g BW , 7:669 lid 3 sub i BW, 7:670 BW en 7:671b lid 6 BW