

RECHTSPRAAK

Rechtsgeldig gegeven ontslag op staande voet van Praktijkondersteuner GGZ die op eigen initiatief zijn privéproblemen met kwetsbare patiënten heeft gedeeld en ook fysiek intiem is geweest. Werknemer heeft grensoverschrijdend gehandeld in zijn hoedanigheid als zorgverlener. Ernstig verwijtbaar handelen en gefixeerde schadevergoeding.*Feiten*

Werknemer is werkzaam als praktijkondersteuner GGZ (hierna: POH GGZ). In de zomer 2021 is werknemer aangesproken op het feit dat hij zijn privéproblemen had gedeeld met patiënten van de huisartsenpraktijk. In de periode tot 20 september 2021 heeft werknemer een aantal keren contact gehad met een patiënt via Therapieland en zij hebben elkaar meerdere keren ontmoet. Tijdens een ontmoeting op 7 november 2021 zijn werknemer en een patiënt ook fysiek intiem met elkaar geweest. Werkgeefster heeft vernomen dat werknemer in hoedanigheid van POH GGZ gesprekken heeft gehad met een patiënt en dat zij een afspraak had bij werknemer om bij hem thuis koffie te drinken. Werknemer is erop aangesproken dat het onprofessioneel is om patiënten buiten de werksfeer privé te zien. Op 25 januari 2022 is werknemer op staande voet ontslagen wegens het in privé benaderen van patiënten en het vertonen van grensoverschrijdend gedrag jegens een patiënt in zijn hoedanigheid als zorgverlener. Op 31 januari 2022 hebben partijen een vaststellingsovereenkomst getekend. Bij e-mail van 31 januari 2022 heeft werkgeefster verzocht om een herstelmelding van werknemer en hij heeft bevestigd dat het ontslag op staande voet zal worden ingetrokken na de bedenktijd van veertien dagen. Werknemer heeft zich diezelfde dag beter gemeld. Werknemer heeft op 13 februari 2022 een beroep gedaan op de bedenkttermijn. Werknemer vordert onder meer betaling van het achterstallig salaris en toelating tot de werkplek. Werkgeefster verzoekt tot afwijzing van de verzoeken van werknemer.

Oordeel

Volgens de kantonrechter is het ontslag op staande voet rechtsgeldig gegeven. Op 25 januari 2022 heeft werkgeefster de dringende reden aan werknemer medegedeeld en ter onderbouwing is verwezen naar de schriftelijke reconstructie van 20 januari 2022. Werknemer was gewaarschuwd waar het betrof het strikt gescheiden houden van werk en privéaangelegenheden. Desondanks heeft werknemer de professionele grenzen herhaaldelijk overschreden. Ook heeft werknemer geen openheid van zaken gegeven. Volgens de kantonrechter is niet relevant of zijn gedrag mogelijk door psychische omstandigheden in

mindere mate kan worden toegerekend. Ook de persoonlijke omstandigheden maken niet dat het ontslag niet rechtsgeldig is gegeven. Werknemer was ervan op de hoogte dat hij grenzen overschreed door op eigen initiatief privécontacten met (kwetsbare) patiënten te leggen. De kantonrechter rekent dit werknemer ernstig aan. Bovendien had het op de weg van werknemer gelegen om hulp te vragen zodra hij merkte dat hij grenzen dreigde te overschrijden. De Beroepscode is eveneens overschreden. Werknemer bleef de grenzen overschrijden nadat een patiënte had aangegeven niets met hem te willen. De kantonrechter is van oordeel dat werknemer de belangen van de patiënte ondergeschikt heeft gemaakt aan zijn persoonlijke gevoelens en verlangens jegens haar. Bij werknemer lijkt ook sprake te zijn van zelfoverschatting. De kantonrechter komt tot de conclusie dat sprake is van ernstige verwijtbaarheid bij werknemer. Een beroep op artikel 7:678 lid 8 BW slaagt niet. Naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid is het niet onaanvaardbaar dat aan werknemer geen transitievergoeding wordt toegekend. Nu sprake is van schuld aan de kant van de werknemer, heeft werkgeefster recht op een gefixeerde schadevergoeding van twee maanden.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 20-04-2022

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2022:1524

Zaaknummer: 9709682 / AR VERZ 22-13

Rechters: L.T. de Jonge

Advocaten: R. Wubs en W.Z. Doornewaard

Wetsartikelen: 7:673 lid 7 sub c BW, 7:673 lid 8 BW en 7:677 lid 2 BW