

RECHTSPRAAK

Stichting Geestelijke Gezondheidszorg Friesland/werknemer

Ontbindingsverzoek GGZ afgewezen. Werknemer heeft weliswaar verwijtbaar gehandeld door patiënt een ‘hug’ te geven, door haar eenmaal op het hoofdhaar een kus te geven en door haar handen met ineengestrengelde vingers vast te houden, maar zulks brengt niet zonder meer met zich dat van GGZ niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst met werknemer voort te laten duren.

Werknemer is in dienst bij GGZ in de functie van GGZ agoog. Mevrouw X is bij GGZ in behandeling wegens psychische klachten. Werknemer was de medebehandelaar van mevrouw X en had uit dien hoofde regelmatig contact met haar. Op 11 september heeft mevrouw Y, PGB'er en medebehandelaar van mevrouw X, bij mevrouw Z, directeur behandelzaken en psychiater bij GGZ, gemeld dat mevrouw X haar op 8 september 2015 uit eigen beweging had verteld dat er sprake zou zijn geweest van (seksueel) grensoverschrijdend gedrag van werknemer jegens mevrouw X in de vorm van intiem contact. Werknemer en mevrouw X zouden elkaar daarbij hebben betast en er zou sprake zijn van wederzijdse seksuele bevrediging. Door GGZ is naar aanleiding van deze melding een interne onderzoekscommissie ingesteld. De commissie heeft in haar verslag geconcludeerd dat voldoende is aangetoond dat er sprake is geweest van grensoverschrijdend gedrag in de zin van de geldende richtlijnen en protocollen en dat aannemelijk is dat er ook sprake is geweest van verdergaand seksueel grensoverschrijdend gedrag tussen werknemer en mevrouw X. GGZ heeft vervolgens onderzoeksbureau Vidocq B.V. opdracht gegeven nader onderzoek in te stellen. Vidocq heeft in haar rapport de bevindingen van de interne onderzoekscommissie onderschreven. GGZ heeft melding gedaan bij de Inspectie voor de Geestelijke Gezondheidszorg (IGZ). De IGZ heeft laten weten dat het (vermeend) seksueel grensoverschrijdend gedrag zorgvuldig is onderzocht, de bevindingen en conclusies navolgbaar zijn en de ondernomen acties adequaat en passend zijn. GGZ verzoekt onder meer de arbeidsovereenkomst te ontbinden op grond van artikel 7:669 lid 3 onderdeel e BW. Subsidiair verzoekt GGZ de arbeidsovereenkomst te ontbinden op grond van artikel 7:669 lid 3 onderdeel g BW.

De kantonrechter oordeelt als volgt. GGZ heeft haar verzoek gebouwd op een verklaring van een psychiatrische patiënt. Deze patiënt heeft volgens haar PGB-begeleidster verklaard dat werknemer en zij elkaar op haar bed hebben betast en seksuele handelingen hebben

uitgevoerd aan geslachtsdelen. Er is niet gebleken dat mevrouw X deze verklaring heeft herhaald tegenover de huisarts. Ook is niet gebleken dat mevrouw X een inhoudelijke verklaring over het gebeurde tegenover mevrouw Z heeft afgelegd. Daarnaast staat vast dat mevrouw X in het kader van het onderzoek door de onderzoekscommissie geen inhoudelijke verklaring heeft afgelegd. Ook heeft zij verdere medewerking aan het onderzoek geweigerd. Uit het vorenstaande kan niet worden geconcludeerd dat aannemelijk is dat tussen werknemer en mevrouw X de verweten gedragingen hebben plaatsgevonden, nu alles terug te voeren is op één enkele verklaring van een psychiatrische patiënte tegenover haar PGB-begeleidster, welke verklaring zij niet tegenover derden noch tegenover de onderzoekscommissie heeft willen herhalen. Evenmin volgt uit de e-mailcorrespondentie tussen werknemer en mevrouw X dat aannemelijk is dat voormelde seksuele handelingen hebben plaatsgevonden. GGZ heeft niet aangetoond dat deze e-mailcorrespondentie het vermoeden dat er sprake is geweest van intiem grensoverschrijdend gedrag zou onderbouwen. De toonzetting is wellicht niet professioneel te noemen, maar een bevestiging van de vermoedens van GGZ met betrekking tot het intieme grensoverschrijdende contact kan er niet in worden gelezen. In de e-mail van 10 september 2015 van mevrouw X suggereert zij weliswaar dat er meer tussen haar en werknemer is gebeurd dan de hierna te bespreken 'hugs', maar daarmee is niet aangetoond dat daadwerkelijk sprake is geweest van hetgeen mevrouw Y aan mevrouw Z heeft gemeld, namelijk dat er sprake is geweest van betasting en seksueel contact. Werknemer heeft erkend dat hij mevrouw X meermalen - op haar verzoek - een 'hug' heeft gegeven, dat hij haar eenmaal op het hoofdhaar een kus heeft gegeven en dat hij haar handen met ineengestrengelde vingers heeft vastgehouden. Dit handelen van werknemer kan worden aangemerkt als verwijtbaar handelen. Anders dan GGZ echter stelt, brengt zulks niet zonder meer met zich dat van GGZ niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst met werknemer voort te laten duren. Voormelde handelingen van werknemer mogen dan wel grensoverschrijdend zijn, maar zij zijn niet zodanig ernstig van aard dat ze voldoende reden vormen om tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst over te gaan. Werknemer had, gelijk GGZ heeft aangevoerd, zijn leidinggevende moeten informeren over het gedrag van mevrouw X, doch het feit dat hij zulks niet heeft gedaan, is niet zodanig ernstig, dat er dientengevolge een grond is voor beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Voormelde feiten en omstandigheden rechtvaardigen evenmin dat er sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding. Volgt afwijzing van het ontbindingsverzoek.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 27-01-2016

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2016:183

Zaaknummer: 4627179/AR VERZ 15-49 en 4637338/AR VERZ 15-58

Rechters: R. Giltay

Advocaten: D.D. Boulassel en J.M.H. Houben

Wetsartikelen: 7:66g onderdeel e BW, 7:66g onderdeel g BW en 7:671b BW