

RECHTSPRAAK

Stichting CNME-Projecten/werknemer

Het is niet onomstotelijk komen vast te staan dat werknemer seksuele handelingen heeft verricht met een collega met geestelijke beperkingen. Werknemer heeft schijn wel tegen. Geen verwijtbaar handelen (e-grond), maar ontbinding wegens een ernstig verstoorde arbeidsverhouding (g-grond).

Feiten

Werknemer is op 1 mei 2014 krachtens arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd bij CNME in dienst getreden als medewerker ecologisch beheer. Vrijwilligster X, een kwetsbaar persoon met een geestelijke beperking, is, althans was, bij CNME werkzaam als vrijwilligster op basis van een werkervaringsplaats. Op 22 augustus 2017 heeft werknemer, samen met drie collega's, vrijwilligster X, collega 1 en een zekere collega 2, werkzaamheden uitgevoerd in het Savelsbos, ten zuidoosten van Maastricht. Na die dag heeft collega 1 zich bij CNME beklagd over het toen waargenomen gedrag van werknemer. Op 25 augustus 2017 heeft in verband met deze klacht een gesprek plaatsgevonden tussen collega 1, directeur (directeur van CNME) en coördinator. In dit gesprek heeft collega 1 verteld dat hij drie dagen eerder tijdens het werk in het Savelsbos heeft gezien dat werknemer en vrijwilligster X seksuele handelingen met elkaar verrichtten (vrijwilligster X zou werknemer oraal bevredigd hebben, aldus collega 1). Werknemer heeft daarna ontkend dat er sprake geweest is van seksuele handelingen tussen hem en vrijwilligster X. Volgens werknemer was er slechts sprake van een (door hem gegeven) zogenoemde 'opa-knuffel'. Bij brief van 27 augustus 2017 heeft directeur aan werknemer schriftelijk bevestigd dat hij op non-actief gesteld was (dit was hem mondeling op de 25e al medegedeeld). Vrijwilligster X heeft in een gesprek met werkgever meegedeeld dat ze zich het incident niet kon herinneren. Daags erna, 26 september 2017, heeft projectleider nogmaals met vrijwilligster X gesproken. Later op die dag deelt persoon 2 telefonisch aan projectleider mee dat vrijwilligster X haar iets verteld heeft dat ze niet kan geloven: vrijwilligster X moest van werknemer zijn piemel vasthouden. Van het incident van 22 augustus 2017 heeft CNME melding gemaakt bij de politie, welke melding door de politie als een aangifte behandeld is. CNME heeft echter bericht ontvangen dat de officier van justitie geen verder onderzoek zal instellen en van vervolging afziet. Het vrijwilligerscontract met vrijwilligster X is per 27 september 2017 beëindigd. Ter uitvoering van het vonnis in kort geding heeft CNME werknemer per 15 februari 2018 weer toegelaten tot zijn werkzaamheden, zij het dat er in overleg voor gekozen is werknemer tijdelijk bij een verwante onderneming in de sector te detacheren. CNME verzoekt thans de arbeidsovereenkomst met werknemer op een zo kort

mogelijke termijn te ontbinden.

Oordeel

CNME voert aan dat de redelijke grond voor ontbinding primair gelegen is in de omstandigheid dat werknemer (ernstig) verwijtbaar gehandeld heeft door seksuele handelingen te verrichten met een collega. Het betreft hier een collega (vrijwilligster) met geestelijke beperkingen, waardoor er zonder meer sprake is van een ongelijkwaardige relatie. In deze procedure is niet onomstotelijk komen vast te staan dat en in welke precieze vorm werknemer daadwerkelijk seksuele handelingen met vrijwilligster X verricht heeft. Hij heeft evenwel door eigen toedoen de schijn wel heel erg tegen en heeft er (veel te) weinig aan gedaan om de tegen hem gerezen sterke vermoedens te ontzenuwen. Toch staat het voorhanden bewijsmateriaal niet toe om te concluderen dat het wettig en overtuigend bewijs van strafbare seksuele handelingen van werknemer met vrijwilligster X aanwezig is en zelfs niet dat in civielrechtelijk opzicht onomstotelijk een dergelijke hem verweten gedraging vast is komen te staan. Wel staat met de erkenning van werknemer vast dat hij vrijwilligster X (en niet voor het eerst) een handeling liet ondergaan die hij pleegt of wenst aan te duiden als 'opaknuffel' en die in zijn ogen uiterst onschuldig is (volgens werknemer is dit een arm over de schouder leggen). Hoe onschuldig de aanrakingen en/of intimiteiten van werknemer in zijn ogen ook mogen zijn geweest, zijn opstelling en reacties nadien geven er blijk van dat werknemer kennelijk niet begrijpt dat hij grenzen overschreden heeft in de omgang met een uiterst kwetsbaar en afhankelijke persoon en daarmee zelfs één of meer directe collega('s) gechoqueerd heeft. Het handelen van werknemer en de hardnekkigheid waarmee hij in zijn houding volhardt, maken dat van CNME niet langer gevergd kan worden dat zij hem binnen haar onderneming werkzaam laat zijn en vormen naar het oordeel van de kantonrechter grond voor beëindiging van de arbeidsrelatie tussen partijen. Het laakbare of moeilijk te begrijpen handelen van werknemer is in deze context mogelijk van onvoldoende gewicht om te oordelen dat sprake is van verwijtbaar handelen in de zin van artikel 7:669 lid 3 onderdeel e BW. Op grond van het voorgaande wordt daarom, met voorbijgaan aan het primair verzochte, het subsidiaire verzoek, ontbinding wegens een (door toedoen van werknemer) ernstig verstoorde arbeidsverhouding, toegewezen. Gelet op de aard van de in aanmerking te nemen versterking ligt herplaatsing niet in de rede. Hiervoor is al overwogen dat van ernstige verwijtbaarheid van werknemer geen sprake is. CNME zal daarom veroordeeld worden tot betaling van een transitievergoeding. De kantonrechter ziet geen aanleiding om aan werknemer een billijke vergoeding toe te kennen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 22-03-2018

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2018:2766

Zaaknummer: 6585190 AZ VERZ 18-3

Rechters: H.W.M.A. Staal

Advocaten: M.L.M. van de Laar en W.J.F. Geertsen

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onderdeel e BW, 7:669 lid 3 onderdeel g BW en 7:671b BW