

RECHTSPRAAK

Stichting Pameijer/werkneemster

Werkneemster die geheime relatie onderhoudt met verstandelijk/psychiatrisch beperkte cliënt en deze in stand houdt na erop te zijn aangesproken door haar werkgever, handelt ernstig verwijtbaar. Toewijzing ontbindingsverzoek (e-grond), zonder toekenning transitievergoeding.

Feiten

Werkneemster werkt als ondersteuner van mensen met een verstandelijke en/of psychiatrische beperking. In maart 2018 valt zij volledig uit na het overlijden van een cliënt. In mei 2018 vertelt X, cliënt van de locatie Charlois, aan zijn persoonlijk begeleider dat hij een relatie heeft met werkneemster. Hij laat als bewijs berichten van werkneemster op zijn telefoon zien. De persoonlijk begeleider meldt dit bij werkgeefster. Werkneemster wordt vervolgens op non-actief gesteld en gesommeerd geen contact meer te hebben met X. Kort daarop bevestigt werkneemster een seksuele relatie met X te hebben gehad, maar stelt zij dat X haar beëindiging van die relatie niet accepteerde. Haar wordt door werkgeefster voorgehouden drugs met X te hebben gebruikt en een aparte telefoon te hebben gebruikt zodat het contact met hem niet achterhaald zou kunnen worden. Zij heeft dit alles ontkend en gesteld er alles aan te hebben gedaan om geen contact te hebben met X. Op 23 juli 2018 meldt een collega bij werkgeefster dat zij vermoedt dat werkneemster en X WhatsApp-berichten naar elkaar hebben verstuurd op die dag. Op diezelfde dag belt Y, vriend van werkneemster, die vertelt dat X op 20 juli 2018 is blijven slapen, waarbij zij drugs hebben gebruikt. Werkgeefster dient een ontbindingsverzoek in en stelt dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen.

Oordeel

Het opzegverbod wordt gepasseerd, nu de ontbinding geen verband houdt met de ziekte van werkneemster. Dat werkneemster een (seksuele) relatie heeft gehad met X staat vast. Volgens werkgeefster is dit ongeoorloofd en wordt hieraan de nodige aandacht besteed binnen haar organisatie, ook in de opleiding die werkneemster heeft gevolgd. In een kaderdocument dat geldt voor de gehele organisatie wordt onder meer vermeld dat het de taak en verantwoordelijkheid van medewerkers is om professionele grenzen te onderkennen, te bewaken en aan te geven, en dat seksueel contact in welke vorm dan ook, binnen de uitvoering van een zorg- of dienstverleningsovereenkomst, wordt opgevat als een vorm van

misbruik van macht. Ook is er een protocol waaruit kan worden opgemaakt dat bij wederzijdse gevoelens tussen een cliënt en een medewerker het op geen enkele wijze is toegestaan om toe te geven aan intieme/seksuele gevoelens. Gelet hierop is niet geloofwaardig dat werkneemster niet heeft geweten van de ongeoorloofdheid van haar relatie met X. Te minder is dat het geval nu niet weersproken is dat zij in het digitale zorgdossier heeft ingevuld dat X in het weekend ‘naar zijn vriendin’ ging, terwijl hij naar haar ging. Dat kan worden beschouwd als het verhullen van de relatie en doet af aan het verweer dat werkneemster niet zou hebben geweten van de ongeoorloofdheid ervan. Bovendien is niet weersproken dat werkneemster op 16 mei 2018 geconfronteerd is met het vermoeden van het bestaan van de relatie en toen te verstaan is gegeven dat zij geen contact mocht hebben met de cliënt. Vaststaat dat zij deze waarschuwing in de wind heeft geslagen, want nadien heeft zij nog (seksueel) contact gehad met X. Op 17 juli 2018 heeft werkneemster voorts ontkennend geantwoord op de vraag of zij een aparte telefoon met een ander telefoonnummer heeft om contact te blijven houden met X, terwijl later is uitgekomen dat zij inderdaad een aparte telefoon met een ander telefoonnummer had en daarmee contact met hem heeft onderhouden. Werkneemster heeft dus niet alleen de binnen werkgeefster geldende regel niet nageleefd dat een (seksuele) relatie met een cliënt niet is toegestaan, maar is hiermee doorgegaan ondanks hiervoor te zijn gewaarschuwd en heeft hierover gelogen. Daarbij komt dat bij de ontmoetingen tussen haar en X flink wat harddrugs zijn geconsumeerd. Dit is ernstig verwijtbaar gedrag. Onderkend wordt dat ontbinding van de arbeidsovereenkomst ingrijpend is voor werkneemster, temeer gezien haar persoonlijke omstandigheden, maar dat neemt niet weg dat haar positie bij werkgeefster onhoudbaar is geworden. Continuering van de arbeidsovereenkomst totdat deze per 1 januari 2019 van rechtswege eindigt, doet hieraan geen recht. In dit verband is mede van betekenis dat werkgeefster ter zitting heeft gesteld dat het team waarin werkneemster werkzaam was van slag is door de gebeurtenissen, dat X gedecompenseerd is en diens familie zich roert. Voor werkgeefster zijn de gebeurtenissen dus eveneens ingrijpend, ook in financieel opzicht nu zij eigenrisicodrager is. De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst op de e-grond. Vanwege het ernstige verwijt dat werkneemster wordt gemaakt is werkgeefster noch een billijke vergoeding, noch de transitievergoeding verschuldigd.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 28-09-2018

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2018:7995

Zaaknummer: 7112689

Rechters: C. van Steenderen-Koornneef

Advocaten: L. van Luipen en J. Berkouwer

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 sub e BW, 7:67o BW en 7:671b BW