

RECHTSPRAAK

Proeftijdontslag vanwege seksueel grensoverschrijdend gedrag rechtsgeldig gegeven, mede gelet op de kwetsbare groep patiënten van werknemer.

Feiten

Werknemer is met ingang van 1 maart 2020 in dienst getreden bij Stichting Hulpverlening Zwangerschapsonderbreking Noord-Holland (hierna: STIZO) als verpleegkundige op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. In de arbeidsovereenkomst is een proeftijd van twee maanden overeengekomen. Uit een evaluatiegesprek dat op 28 april 2020 tussen werknemer en de teamcoördinator van STIZO heeft plaatsgevonden, blijkt dat werknemer veel heeft geleerd, maar er nog niet is en meer ervaring moet opdoen. Ook blijkt dat de teamcoördinator er vertrouwen in heeft dat dit gaat lukken. Een dag later heeft STIZO een klacht van een patiënte ontvangen via haar behandelend arts die een nacontrole deed inzake seksueel grensoverschrijdend gedrag door werknemer. Het zou zijn gegaan om een laatste controle voordat patiënte ontslagen zou worden na haar behandeling, waarbij werknemer de patiënte zou hebben betast. Het protocol bij ontslag voorziet niet in een inwendig onderzoek/betasting, maar slechts in controle van de buik en controle op nabloedingen. Nog diezelfde dag is deze klacht door de directeur van STIZO met werknemer besproken. Werknemer heeft het incident ontkend. Hierop is door werkgever direct besloten de proeftijd niet voort te zetten en de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang te beëindigen. Op 30 april 2020 volgde vervolgens nog een klacht van een patiënte die eveneens claimt dat werknemer seksueel grensoverschrijdend gedrag zou hebben vertoond. Werknemer verzoekt de kantonrechter de opzegging van de arbeidsovereenkomst te vernietigen, het loon door te betalen over de maanden april, mei en juni 2020 en om hem toe te laten tot het werk. Hij stelt zich op het standpunt dat met het positieve functioneringsgesprek op 28 april 2020 de proeftijdperiode is geëindigd.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat uit niets kan worden opgemaakt dat het gesprek op 28 april 2020 tot onderwerp heeft gehad dat STIZO de proeftijd vóór 30 april 2020 wilde doen eindigen. Vast staat dat de opzegging op 29 april 2020 heeft plaatsgevonden en de schriftelijke bevestiging hiervan op 30 april 2020 door werknemer is ontvangen. De arbeidsovereenkomst is dus tijdens de proeftijd opgezegd. De vraag die vervolgens rijst, is of STIZO redelijkerwijs aanleiding kon vinden om het proeftijdbeding in te roepen. De kantonrechter beantwoordt deze vraag bevestigend. STIZO heeft te maken met een kwetsbare groep van patiënten waarbij zij de belangen van deze vrouwen te allen tijde voorop dient te stellen. De binnengekomen

klachten hebben op het betreffende moment bij STIZO voor twijfels gezorgd over de gedragingen van werknemer. Vast staat dat STIZO op 29 april 2020, op het moment dat de eerste klacht binnenkwam, nog één dag gebruik kon maken van het proeftijdbeding. In dit korte tijdsbestek was voor STIZO daarom geen mogelijkheid meer om grondig onderzoek te verrichten. Begrijpelijk(er)wijs heeft STIZO het zekere voor het onzekere genomen. Nu het proeftijdontslag voldoet aan alle formele eisen en daarnaast ook geen discriminatoir karakter kent, wordt door de kantonrechter geoordeeld dat STIZO voldoende grond had om zich op de proeftijd te beroepen. De vernietiging van de opzegging wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 20-10-2020

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2020:11628

Zaaknummer: 8614473 AO VERZ 20-94

Rechters: D.P. Ruitinga

Advocaten: M. de Booder en M.P.D. de Mönnink

Wetsartikelen: 7:611 BW, 7:652 BW en 7:676 BW