

RECHTSPRAAK

Werkgever krijgt zes weken de tijd om onderzoek te doen naar de melding van grensoverschrijdend gedrag. Daarna dient werkgever werknemer toe te laten tot het werk.

Feiten

Werknemer is op 27 maart 2010 in dienst getreden van Raphaëlstichting in de functie van woonbegeleider. Op 18 juni 2020 heeft Raphaëlstichting werknemer op non-actief gesteld vanwege een aangifte tegen werknemer van grensoverschrijdend gedrag. Raphaëlstichting heeft de op non-actiefstelling per brief d.d. 19 juni 2020 bevestigd en aangegeven dat onderzoek uit handen is gegeven aan de zedenpolitie. Op 17 augustus 2020 heeft Raphaëlstichting een formele aansprakelijkheidstelling ontvangen van de advocaat van de wettelijk vertegenwoordiger van de cliënt, namens wie aangifte is gedaan. Raphaëlstichting heeft op 9 oktober 2020 melding aan IGJ gedaan van mogelijk geweld in de zorgrelatie. Op 22 oktober 2020 heeft Raphaëlstichting uitstel gevraagd aan IGJ voor het Prisma-onderzoek. Werknemer is op 23 november 2020 door de politie verhoord. Raphaëlstichting heeft werknemer op 26 november 2020 bericht dat het politieonderzoek is afgerond. In een gesprek op 1 december 2020 heeft Raphaëlstichting laten weten de op non-actiefstelling te verlengen, omdat zij in afwachting is van de beslissing van de officier van justitie. Raphaëlstichting heeft ook aangegeven zelf onderzoek te doen en heeft aan werknemer het proces-verbaal van het verhoor door de politie gevraagd. Verder is gesproken over terugkeer van werknemer naar zijn oorspronkelijke werkzaamheden. Het Openbaar Ministerie heeft op 20 januari 2021 aan de vader van cliënt en zijn advocaat laten weten dat uit het onderzoek van de politie blijkt dat er niet genoeg bewijs is om een strafzaak tegen werknemer te beginnen. Werknemer heeft aangegeven niet over het strafdossier te beschikken en heeft verzocht om werkhervatting, nu geen strafvervolgning zou plaatsvinden. Op 17 februari 2021 heeft een Prisma-onderzoek plaatsgevonden. In een vervolgggesprek op 1 maart 2021 heeft Raphaëlstichting aan werknemer kenbaar gemaakt dat er op dat moment te veel bezwaren zijn voor werkhervatting op de oorspronkelijke werkplek. Raphaëlstichting heeft verzocht om inzage in het proces-verbaal van verhoor en een gedetailleerde beschrijving van de gebeurtenissen op 16 juni 2020. Werknemer heeft op 11 maart 2021 het verslag met daarin zijn beschrijving van de gebeurtenissen in het kader van het Prisma-onderzoek naar Raphaëlstichting gestuurd. De gedragsdeskundige van de locatie heeft op 11 maart 2021 aan Raphaëlstichting bericht dat een terugkeer van werknemer op de huidige locatie bij cliënt zal leiden tot een complexe psychische disbalans. Cliënt is overgeplaatst naar een andere woning. Werknemer vordert wedertewerkstelling.

Oordeel

Deze zaak gaat over de vraag of een voortdurend van de op non-actiefstelling na afronding van het strafrechtelijk onderzoek nog gerechtvaardigd is. De kantonrechter stelt voorop dat aan een strafrechtelijk sepot op zichzelf geen doorslaggevende betekenis kan worden toegekend. In het strafrecht worden andere, strengere eisen gesteld aan de bewijsvoering dan in het civiele recht. De kantonrechter zal bij de beoordeling of de op non-actiefstelling nog langer kan voortduren, de door Raphaëlstichting protocollen tot uitgangspunt nemen. In het kader van het te hanteren protocol is de vraag die ter beantwoording voorligt is, of sprake is van een geobjectiveerd gebrek aan vertrouwen dat werkhervatting in de weg staat. Met Raphaëlstichting is de kantonrechter van oordeel dat zij een zorgvuldig eigen onderzoek moet kunnen verrichten. De kantonrechter is van oordeel, gelet op de ernst van de melding, dat aan Raphaëlstichting nog enige tijd moet worden gegeven om zelf verder onderzoek te doen, maar dat hieraan wel een termijn moet worden gesteld. De kantonrechter acht een termijn van zes weken redelijk en voldoende.

Eenzijdige wijziging

Werknemer vordert werkhervatting op zijn oorspronkelijke standplaats. Raphaëlstichting heeft terecht opgemerkt, dat in de arbeidsovereenkomst tussen partijen een beding is opgenomen dat haar de bevoegdheid geeft de arbeidsovereenkomst met werknemer eenzijdig te wijzigen. Naar het oordeel van de kantonrechter mag Raphaëlstichting een beroep doen op dat eenzijdig wijzigingsbeding. Raphaëlstichting heeft voldoende aannemelijk gemaakt dat terugkeer van werknemer op zijn oude werklocatie zal leiden tot spanningen en een moeilijke werksituatie. Raphaëlstichting heeft dan ook een zwaarwichtig belang bij een standplaatswijziging.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 22-04-2021

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2021:3218

Zaaknummer: 9079886

Rechters: S.W.S. Kiliç

Advocaten: H.C.S. van Deijk-Amzand en P.F. Keuchenius

Wetsartikelen: 7:613 BW