

RECHTSPRAAK

Geestelijk verzorger vertoont seksueel grensoverschrijdend gedrag richting stagiaire tijdens autorit van cliënt naar kantoor werkgever en handelt daarmee ernstig verwijtbaar. Ontbinding arbeidsovereenkomst per heden, zonder toekenning transitievergoeding.

Feiten

Werknemer is sinds 1 augustus 2018 in dienst bij werkgeefster in de functie van geestelijk (islamitisch) verzorger. De cao voor de Verpleeg-, Verzorgingshuizen, Thuiszorg en Jeugdgezondheidszorg is op de arbeidsovereenkomst van toepassing. Eind 2021 heeft een stagiaire (een praktiserend gelovige) aan haar stagebegeleidster laten weten dat werknemer op 6 oktober 2021 handtastelijk is geweest tijdens een autorit vanaf een cliënt naar de locatie van werkgeefster. De stagebegeleidster heeft dit op 4 november 2021 aan de leidinggevende van werknemer doorgegeven, waarop werknemer diezelfde dag op non-actief is gesteld. De stagiaire heeft op 5 november 2021 verklaard dat werknemer haar, terwijl zij meermaals aangaf er niet van gediend te zijn, heeft aangeraakt bij haar schouders, nek, been en handen en dat zij zich tijdens de betreffende autorit niet veilig heeft gevoeld. Werknemer heeft in een gesprek van 5 november 2021 ontkend dat dit is gebeurd en heeft aangegeven dat 'zijn enige fout' is geweest dat hij een stagiaire heeft laten meerijden in zijn auto. Werkgeefster verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden, primair vanwege (ernstig) verwijtbaar handelen. De kantonrechter heeft partijen in de tussenbeschikking van 11 maart 2022 in de gelegenheid gesteld te berichten of zij verdere getuigen willen horen. Beide partijen hebben aangegeven dat zij geen getuigen meer willen laten horen.

Oordeel

De kantonrechter acht werkgeefster geslaagd in haar bewijs dat werknemer seksueel overschrijdend gedrag heeft vertoond richting de stagiaire. De verklaring van de stagiaire vindt steun in de verklaring van haar moeder, de stagebegeleidster en die van twee andere medewerkers van werkgeefster. De vier verklaringen zijn qua inhoud vergelijkbaar en wijken enkel af op minimale en minder significante details, zoals of werknemer erop heeft aangedrongen dat de stagiaire met hem mee zou rijden. Het is voorts juist dat drie van de vier verklaringen 'van horen zeggen' zijn, maar deze dragen wel bij aan de stelling van werkgeefster dat de stagiaire meerdere malen is gevraagd naar het incident en zij daarover consistent heeft verklaard tegenover zowel haar familie als haar stagebegeleider en andere medewerkers. Daarbij komt dat werknemer, toen hij op 5 november 2021 werd gehoord door

werkgeefster over een binnengekomen klacht, direct heeft verklaard over een autorit die hij met de stagiaire had, terwijl hij niet wist en niet kon weten dat de klacht van haar afkomstig was, laat staan dat hij wist waar de klacht betrekking op had. Aan de verklaring van werknemer wordt – gelet op het voorgaande – voorbijgegaan. Werknemer heeft immers belang bij een afwijkende verklaring. Werknemer wijst er verder op dat als de stagiaire zo strikt in haar geloofsuitoefening is, het haar verantwoordelijkheid was om niet bij hem in de auto te stappen. De kantonrechter overweegt allereerst dat de vraag in deze zaak niet is of de stagiaire wel of niet als praktiserend islamitisch gelovige bij een man in de auto mocht stappen, maar of werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld doordat er tijdens de gevolgde autorit seksueel overschrijdend gedrag heeft plaatsgevonden. Verder begrijpt de kantonrechter dat een strikte uitleg van de islamitische geloofsregels verbiedt dat een vrouw in de auto stapt bij een man zonder begeleiding van een derde, als de desbetreffende man niet één van haar familieleden is. In dat kader is dan ook begrijpelijk dat de stagiaire op voorhand aan haar stagebegeleidster heeft gevraagd of het toegestaan is dat zij meerijdt met werknemer. Zij wist immers dat hij optrad als geestelijk leider, plaatsvervangend imam, zodat zij logischerwijs rekening hield met het feit dat hij dit problematisch zou vinden. Werknemer is, zo blijkt uit zijn stellingen, minder strikt in de leer, nu hij heeft toegestaan dat de stagiaire meereed en ook tijdens zijn getuigenis heeft verklaard dat het geen probleem is, zolang er sprake is van ‘goede bedoelingen’ van partijen. Uit de verklaringen van de stagiaire en haar moeder volgt voorts dat ook binnen het gezin van de stagiaire deze minder strikte leer wordt aangehouden. Dit betekent dat het zowel voor werknemer als voor de stagiaire geen bezwaar was dat zij beiden in één auto van of naar de cliënt zouden reizen. Zij gingen er dan ook beiden van uit dat er met het instappen in de auto geen geloofsregel werd overtreden. Nu bewezen is dat werknemer seksueel overschrijdend gedrag heeft vertoond, leidt dit tot de conclusie dat hij ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Ontbinding van de arbeidsovereenkomst per heden volgt, zonder toekenning van de transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 13-05-2022

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2022:2954

Zaaknummer: 9608502 AZ VERZ 21-72

Rechters: M.P. Tilman-Knoester

Advocaten: M.J.H. Ruijters en E.R. Chel

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW en 7:671b BW