

## RECHTSPRAAK

***Werknemer heeft niet verwijtbaar gehandeld door relatie aan te gaan met stagiaire. Ontbinding op de g-grond onder toekenning van een billijke vergoeding.***

## Feiten

Werknemer is op 1 juli 2016 in dienst getreden van Zero&Sano op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in de functie sociaal pedagogisch werker. In januari 2022 is werknemer werkzaamheden als projectleider gaan verrichten op de locatie in Zwolle. Per maart 2022 is zijn functie in die zin formeel gewijzigd. Op zijn arbeidsovereenkomst is de cao Geestelijke Gezondheid (hierna: de cao) van toepassing. Op 19 januari 2022 hebben collega X en werknemer diverse sollicitatiegesprekken gevoerd. Een van die sollicitatiegesprekken is gevoerd met stagiaire Y die daarna bij Zero&Sano als stagiaire op de locatie in Zwolle is gestart. Na afloop van de sollicitatiegesprekken heeft een gesprek plaatsgevonden tussen werknemer en collega X, waarin werknemer heeft verteld dat hij in 2017/2018 wel eens een date heeft gehad met een stagiaire. Vanaf maart 2022 heeft werknemer zijn werkzaamheden op de locatie in Elst verricht. Op 30 maart 2022 heeft hij zijn laatste dienst in Zwolle gedraaid. Op zondag 3 april 2022 heeft tussen collega Z en werknemer een telefoongesprek plaatsgevonden waarin werknemer heeft gemeld dat hij twee dates met een collega heeft gehad. Vervolgens hebben op 4 en 6 april 2022 wederom gesprekken plaatsgevonden tussen Zero&Sano en werknemer. Tijdens deze gesprekken heeft werknemer laten weten dat het om stagiaire Y gaat, maar dat de dates pas hebben plaatsgevonden toen werknemer al niet meer op de locatie in Zwolle werkzaam was. Op 11 april 2022 heeft Zero&Sano werknemer medegedeeld dat hij met onmiddellijke ingang op non-actief wordt gesteld wegens het hebben van een seksuele relatie met een stagiaire. Diezelfde dag is een bericht rondgestuurd naar alle medewerkers over de op non-actiefstelling. Werknemer heeft op 18 april 2022 gereageerd op de mededeling met onder meer het verzoek om de op non-actiefstelling in te trekken. Bij brief van 29 april 2022 heeft Zero&Sano aan werknemer bericht dat de op non-actiefstelling krachtens artikel 18 van de cao wordt verlengd tot 23 mei 2022, omdat het onderzoek nog niet is afgerond. Vervolgens heeft Zero&Sano aangegeven dat wat haar betreft de werkrelatie dermate is verstoord en dat zij in goed overleg tot een ontbinding van de arbeidsovereenkomst wil zien te komen. Zero&Sano verzoekt ontbinding wegens ernstig verwijtbaar handelen.

## Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat geen sprake is van verwijtbaar handelen door werknemer. Werknemer heeft op eigen initiatief Zero&Sano geïnformeerd over het feit dat hij in het

verleden een date heeft gehad met een stagiaire. Hierna is hij nooit gewaarschuwd door Zero&Sano dat het hebben van een relatie met een ondergeschikte absoluut niet is toegestaan. Dat het hebben van een relatie met een ondergeschikte of een stagiaire absoluut niet is toegestaan binnen Zero&Sano blijkt ook niet uit de gedragscodes die gelden binnen de organisatie. Dit blijkt ook uit het feit dat Zero&Sano de gedragscodes nadien – na de op non-actiefstelling – heeft aangepast. Voorts is van belang dat werknemer zélf aan Zero&Sano kenbaar heeft gemaakt dat hij heeft afgesproken met een stagiaire. Ook is van een afhankelijkheidsrelatie niet gebleken, nu hij formeel gezien geen leidinggevende meer was op de locatie waar de stagiaire werkzaam was. Uit de verklaring van de stagiaire volgt dat zij zelf vrijwillig heeft gekozen om met werknemer af te spreken en dat zij inmiddels zelf ontslag heeft genomen. De kantonrechter is wel van oordeel dat sprake is van een verstoorde verhouding, nu Zero&Sano kenbaar heeft gemaakt dat zij geen enkel vertrouwen meer heeft in werknemer en dat een terugkeer binnen de organisatie is uitgesloten. Nu werknemer geen verwijt kan worden gemaakt, ziet de kantonrechter geen aanleiding om een einde van de arbeidsovereenkomst te bepalen op een eerder tijdstip zoals verzocht door Zero&Sano. Wel is sprake van ernstig verwijtbaar handelen aan de kant van Zero&Sano, nu als goed werkgever van hem had mogen worden verwacht dat hij de andere medewerkers op neutrale wijze zou informeren over de afwezigheid van werknemer. Bovendien heeft Zero&Sano werknemer ten onrechte beschuldigd van grensoverschrijdend gedrag, terwijl over relaties tussen werknemers onderling niets is geregeld in de door hem gehanteerde gedragscodes. Gelet hierop wordt de duur van de procedure niet in mindering gebracht op de opzegtermijn. Aan werknemer komt eveneens een transitievergoeding en een billijke vergoeding toe van € 30.000. Tot slot is in de tussen partijen gesloten studieovereenkomst bepaald dat werknemer de studiekosten dient terug te betalen, indien hij tijdens de studie uit dienst treedt. Werknemer wordt in de gelegenheid gesteld om bewijs te leveren omtrent zijn verklaring dat hij zijn diploma inmiddels heeft gehaald.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 26-07-2022

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2022:11448

**Zaaknummer:** 9945254 VZ VERZ 22-8450

**Rechters:** W.J.J. Wetzels

**Advocaten:** T.P.M.D. Jansen en M.H. de Lange

**Wetsartikelen:** 7:669 lid 3 sub e BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:671b BW en 7:671b onder c BW