

RECHTSPRAAK

Ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de e-grond. Verwijtbaar handelen bestaat uit het buiten werktijd (privé) contact onderhouden met een cliënte die verblijft in een blijf-van-mijn-lijfhuis.

Feiten

Arosa biedt onder meer opvang aan slachtoffers van geweld in zogenoemde blijf-van-mijn-lijfhuizen. Werkneemster is sinds 2 januari 2018 in dienst bij Arosa als groepswerker. In die functie begeleidt zij cliënten van Arosa en dient zij bij te dragen aan een veilige en beschermde woon- en leefomgeving van die cliënten. Arosa heeft beleid dat erop neerkomt dat groepswerkers nooit alleen met een cliënt mogen zijn en dat buiten werktijd geen (vriendschappelijke) contacten mogen worden onderhouden. Werkneemster heeft met X wel zo'n vriendschappelijk contact onderhouden. Zij heeft X in een periode van ongeveer een jaar vier keer buiten het blijf-van-mijn-lijfhuis ontmoet, waaronder een keer in het huis van een tante van werkneemster. Zij onderhielden ook contact via Whatsapp en Snapchat. Arosa wil de arbeidsovereenkomst beëindigen vanwege grensoverschrijdend gedrag van werkneemster. Werkneemster is het daar niet mee eens en wil bij Arosa blijven werken. Voor het geval de arbeidsovereenkomst wel wordt beëindigd, maakt werkneemster aanspraak op de transitievergoeding, indien van toepassing op de zogenoemde cumulatievergoeding en op een billijke vergoeding van € 10.000.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat Arosa voldoende aannemelijk heeft gemaakt dat sprake is geweest van verwijtbaar handelen van werkneemster dat zo ernstig is dat van Arosa in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Het verwijtbaar handelen van werkneemster is gelegen in de Whatsappcontacten en de ontmoetingen die zij buiten het werk om met X heeft gehad. Uit de door Arosa overgelegde screenshots van de telefoon van X blijkt dat werkneemster niet alleen in de privésfeer met X heeft gechat, maar ook veelvuldig heeft geprobeerd een spraakgesprek via Whatsapp tot stand te brengen en X erop aanspreekt als dit gesprek niet tot stand komt. Daarnaast staat vast dat werkneemster X diverse malen heeft ontmoet in een woning buiten het blijf-van-mijn-lijfhuis. Door te handelen als hiervoor omschreven heeft werkneemster de grenzen van hetgeen van haar als professional verwacht mocht worden overschreden. Daarbij geldt dat juist bij het werken met kwetsbare cliënten zoals X het bewaken en in acht nemen van professionele grenzen van het grootste belang is. Werkneemster heeft erkend dat zij deze grenzen kent en dat zij zich ervan bewust is dat zij die heeft overschreden in haar contact met X. De kantonrechter sluit daarbij aan en kwalificeert het overschrijden van deze belangrijke grenzen

als verwijtbaar handelen aan de kant van werknemer. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden met ingang van 1 november 2023. Voor een ontbinding op een kortere termijn is geen reden, nu geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van werknemer. Arosa heeft weliswaar aangevoerd dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen, maar de kantonrechter volgt Arosa hierin niet. Dat sprake zou zijn geweest van seksueel grensoverschrijdend handelen van werknemer in het contact met X is niet komen vast te staan. De handelingen die werknemer wel kunnen worden verweten, namelijk de Whatsappcontacten en de ontmoetingen die zij buiten het werk om met X heeft gehad, acht de kantonrechter niet ernstig verwijtbaar. Werknemer krijgt de transitievergoeding. Er is geen aanleiding om aan werknemer een billijke vergoeding toe te kennen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 25-09-2023

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2023:9322

Zaaknummer: 10558371 VZ VERZ 23-6749

Rechters: F. Aukema-Hartog

Advocaten: K.J. Hillebrandt en S.A. Chedie

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW