

RECHTSPRAAK

Verstoorde arbeidsverhouding. Seksueel grensoverschrijdend gedrag niet vastgesteld. Is er sprake van ernstig verwijtbaar handelen werkgeefster?

Feiten

Werkneemster is sinds 1 juni 2021 in dienst bij Stichting Zorgspectrum (hierna: Zorgspectrum). Zij verdient een salaris van € 2.503,12 bruto per maand. Zorgspectrum verleent ouderenzorg op verschillende locaties in de regio Nieuwegein. In januari 2025 heeft de leidinggevende van werkneemster een melding gekregen dat volgens een bewoner werkneemster ongepast gedrag heeft vertoond. De leidinggevende heeft daarover, samen met een collega, op 24 januari 2025 met werkneemster een gesprek gevoerd. In dit gesprek is haar verteld dat zij volgens een bewoner tijdens het douchen van de bewoner ongepaste (seksuele) handelingen zou hebben verricht. Haar is vervolgens meegedeeld dat een onderzoek naar de melding zal worden verricht en dat zij per direct op non-actief wordt gezet. De leidinggevende heeft diezelfde dag de op non-actiestelling per brief bevestigd en het team op locatie (ongeveer 30 medewerkers) per e-mail op de hoogte gesteld. Werkneemster heeft zich op 6 februari 2025 ziekgemeld. Bij brief van 13 maart 2025 is werkneemster geïnformeerd over de uitkomst van het onderzoek en het vervolg. Volgens Zorgspectrum kan niet worden vastgesteld dat er sprake is geweest van grensoverschrijdend gedrag, ook al blijft de bewoner bij de melding. De vrijstelling van werkzaamheden wordt met onmiddellijke ingang beëindigd, maar in het belang van alle betrokkenen kan werkneemster niet terugkeren naar de desbetreffende locatie. Zorgspectrum heeft werkneemster daarom gevraagd om een top 3 te maken van de locaties waar zij bij voorkeur zou willen werken, een gesprek aangeboden desgewenst met een mediator, en een minnelijke vertrekregeling voorgesteld mocht zij niet meer bij Zorgspectrum willen terugkeren. Werkneemster dient een klacht in bij de raad van bestuur. Begin juni 2025 adviseert de bedrijfsarts om een aanvang te maken met een tweedespoorre-integratie. Zorgspectrum verzoekt ontbinding op grond van een verstoorde arbeidsverhouding. Werkneemster stelt dat Zorgspectrum ernstig verwijtbaar heeft gehandeld en verzoekt een billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat het opzegverbod tijdens ziekte niet in de weg staat aan het verzoek tot ontbinding, omdat niet is gebleken dat het ontbindingsverzoek enig verband houdt met de arbeidsongeschiktheid. Partijen zijn het erover eens dat de arbeidsverhouding zodanig is verslechterd dat sprake is van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Werkneemster stelt dat Zorgspectrum in het gesprek op 24 januari 2025

zonder voorbehoud heeft gezegd dat zij grensoverschrijdend gedrag heeft vertoond. Ook is het volgens werkneemster verwijtbaar dat Zorgspectrum direct na het gesprek op 24 januari 2025 een e-mail heeft verstuurd naar het team waarin staat dat zij betrokken was bij seksueel overschrijdend gedrag. Zorgspectrum heeft de situatie daardoor laten escaleren. De op non-actiefstelling is pas half maart 2025 opgeheven in plaats van op 9 februari 2025, zoals Zorgspectrum had aangekondigd.

Niet in geschil is dat Zorgspectrum een melding van grensoverschrijdend gedrag door een bewoner van haar instelling zorgvuldig moet onderzoeken. De kantonrechter stelt vast dat werkneemster tegen de inhoud van het onderzoek naar de melding geen verweer heeft gevoerd, maar wel tegen de duur van het onderzoek en de wijze waarop Zorgspectrum over het onderzoek en de melding heeft gecommuniceerd. Noch hetgeen besproken is op 24 januari 2025 noch de inhoud van de e-mail van 25 januari 2025 duiden volgens de kantonrechter op ernstig verwijtbaar handelen van Zorgspectrum. Het onderzoek naar de melding is door Zorgspectrum voldoende voortvarend ter hand genomen. Gezien de impact van het onderzoek had het wel op de weg van Zorgspectrum gelegen om werkneemster meer duidelijkheid te geven over het tijdsverloop van het onderzoek. Werkneemster dan wel de door haar ingeschakelde gemachtigde had daar echter ook zelf om kunnen vragen, dat heeft zij niet gedaan. De kantonrechter begrijpt dat de periode tussen 24 januari 2025 en de telefonische uitslag van het onderzoek voor werkneemster een heel onzekere tijd moet zijn geweest, maar dat betekent nog niet dat deze periode zodanig lang is geweest dat gesproken moet worden van ernstig verwijtbaar handelen op dit punt. De kantonrechter kan dan ook niet vaststellen dat de periode van op non-actiefstelling (die later door Zorgspectrum is aangeduid als 'vrijstelling van werk') zonder goede reden te lang is geweest. De overige kritiekpunten van werkneemster, die met name zien op de periode na het bemiddelingsgesprek op 14 mei 2025, onder meer over de financiële compensatie en het oordeel van de bedrijfsarts, toen de arbeidsverhouding al ernstig en duurzaam verstoord was, kunnen ook niet tot de conclusie leiden dat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van Zorgspectrum. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden per 1 november 2025 onder toekenning van alleen de transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 22-09-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:4965

Zaaknummer: 11786538 \ UE VERZ 25-205

Rechters: E.F.A. van Buitenen

Advocaten: P.W.H.M. Willems en J.B.A.M.E. Leushuis

Wetsartikelen: 7:66g BW en 7:671b BW