

RECHTSPRAAK

Werknemer heeft een relatie met een deelnemster, waarmee hij de in het paspoort en de gedragscode vastgelegde grens tussen betrokkenheid en professionaliteit overschrijdt. Sprake van een verstoorde arbeidsrelatie.

Feiten

Werknemer is sinds 1 november 2020 voor onbepaalde tijd in dienst bij Stichting Leger Des Heils welzijns- en gezondheidszorg (hierna: LdH). Op de arbeidsovereenkomst is de cao Sociaal Werk, Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening van toepassing. Werknemer heeft zich bij indiensttreding verbonden aan het paspoort van LdH en de gedragscode. Over de functienaam van werknemer verschillen partijen van mening. Zij zijn het er wel over eens dat werknemer werkt als pionier binnen de vernieuwingsbeweging. Op 25 maart 2025 vindt een gesprek plaats tussen partijen. In dat gesprek geeft LdH aan dat er melding is gedaan van een niet-toegestane affectieve relatie tussen werknemer en een deelnemster en van grensoverschrijdend verbaal gedrag. Aan het einde van het gesprek stelt LdH werknemer op non-actief, wat op 27 maart 2025 schriftelijk wordt bevestigd. In april 2025 voeren partijen meerdere gesprekken waarin beëindiging van de arbeidsovereenkomst via een vaststellingsovereenkomst aan de orde komt. Op 18 april 2025 legt LdH werknemer drie mogelijkheden voor: mediation, een vaststellingsovereenkomst of het starten van een ontslagprocedure. Werknemer kiest voor mediation. Het mediationtraject loopt van 1 mei tot 15 juli 2025 maar leidt niet tot een oplossing. LdH verzoekt vervolgens om ontbinding van de arbeidsovereenkomst vanwege een verstoorde arbeidsverhouding. Volgens LdH overschrijdt werknemer de in het paspoort en de gedragscode voorgeschreven grens tussen betrokkenheid en professionaliteit door een affectieve relatie aan te gaan met een deelnemster. Dat gedrag druist volgens LdH in tegen de waarden en normen van de organisatie. LdH stelt dat werknemer de relatie tijdens het gesprek van 25 maart 2025 heeft erkend, maar zijn uitlatingen later heeft verdraaid, waardoor het vertrouwen ernstig is beschadigd. Werknemer verzet zich tegen het verzoek. Hij erkent dat voortzetting van de arbeidsovereenkomst moeilijk is, maar stelt dat de verstoring volledig te wijten is aan ernstig verwijtbaar handelen van LdH. Volgens werknemer handelt LdH op basis van niet onderbouwde klachten. Hij betwist dat er sprake is van een affectieve relatie of van grensoverschrijdend gedrag. De deelnemster is volgens hem slechts huurster van een flexwerkplek, zodat de gedragsregels niet van toepassing zijn. Werknemer verzoekt voor recht te verklaren dat de verstoring aan LdH te wijten is en vraagt, voor het geval de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden, om toekenning van de transitievergoeding en een billijke vergoeding van € 332.959,80 bruto.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat voldoende vaststaat dat tussen partijen een onoverbrugbaar verschil van inzicht bestaat over een kernwaarde van LdH, namelijk de balans tussen (persoonlijk betrokken) nabijheid en (professionele) afstand tussen medewerkers en deelnemers. Werknemer ziet niet in dat zijn relatie met een deelnemster in strijd is met de waarden en normen van LdH. LdH omschrijft in het paspoort dat een professionele beroepshouding vraagt om de subtiële balans tussen nabijheid en afstand. De gedragscode bepaalt dat een medewerker geen seksuele of anderszins affectieve relatie met een cliënt mag aangaan anders dan een hulpverleningsrelatie en dat overtreding van deze regel beëindiging van de arbeidsovereenkomst tot gevolg heeft. Het verweer van werknemer dat de gedragsregels niet gelden omdat de deelnemster slechts huurster van een flexplek is, slaagt niet. De kantonrechter oordeelt dat de flexplek onderdeel is van een community met een vaste structuur en ondersteunende activiteiten en dat zij daar actief aan deelneemt. Uit het gespreksverslag van 25 maart 2025 blijkt dat werknemer heeft verteld dat er inderdaad een bezoeker is met wie hij een vorm van liefdesrelatie heeft. Ook uit zijn verklaringen ter zitting blijkt dat er sprake is van meer dan een professionele relatie. Werknemer toont volgens de kantonrechter geen inzicht in het overschrijden van professionele grenzen en had zijn leidinggevende moeten informeren. Zijn gedrag heeft het vertrouwen van LdH ernstig geschaad en de arbeidsverhouding duurzaam verstoord. Omdat mediation geen oplossing heeft gebracht kan van LdH niet worden gevegd de arbeidsovereenkomst voort te zetten. Herplaatsing ligt niet in de rede. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden. Partijen zijn het erover eens dat werknemer recht heeft op de wettelijke transitievergoeding. De kantonrechter ziet geen aanleiding voor toekenning van een billijke vergoeding. Van ernstig verwijtbaar handelen van LdH is geen sprake. Het vroegtijdig bespreken van een vaststellingsovereenkomst is niet verwijtbaar en wijst niet op aansturing op beëindiging.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 06-10-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:5208

Zaaknummer: 11801171

Rechters: H.A.M. Pinckaers

Advocaten: J.M.P. Verkaart en G.G.A.J.M. van Poppel

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW en 7:671b lid 9 sub c BW