

RECHTSPRAAK

Zorginstelling handelt niet ernstig verwijtbaar door werkneemster na afhandeling van een klacht van een bewoner over ongepast gedrag (hoewel zij niet schuldig is bevonden) over te plaatsen naar een andere afdeling.

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 werkneemster volgens een bewoner 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-actiefstelling 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 heeft vervolgens een klacht ingediend bij de raad van bestuur. Begin juni 2025 heeft de bedrijfsarts geadviseerd om een aanvang te maken met een tweedespoorre-integratie. In eerste aanleg heeft Zorgspectrum ontbinding op grond van een verstoorde arbeidsverhouding verzocht. Werkneemster heeft gesteld dat Zorgspectrum ernstig verwijtbaar heeft gehandeld en heeft verzocht om een billijke vergoeding. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst ontbonden per 1 november 2025 (zie AR 2025-1335). Het verzoek van werkneemster tot toekenning van een billijke vergoeding is afgewezen. Werkneemster is in hoger beroep gegaan. Haar bezwaren richten zich alleen tegen de afwijzing van de verzochte billijke vergoeding.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Werkneemster stelt dat de ernstig verwijtbare handelswijze van Zorgspectrum de verstoorde arbeidsrelatie en daarmee de beëindiging van de arbeidsverhouding heeft veroorzaakt. Het hof volgt werkneemster daar niet in en sluit zich aan bij het uitvoerig gemotiveerde oordeel van de kantonrechter. Daar voegt het hof nog het volgende aan toe. Tijdens de mondelinge behandeling bij het hof is besproken dat Zorgspectrum, als zorginstelling én als werkgever, geen andere mogelijkheid had dan een onderzoek in te stellen naar de melding die door een van haar bewoners was gedaan. Werkneemster heeft dat ook erkend. Het probleem zit er wat werkneemster betreft onder meer in dat Zorgspectrum haar vanaf het gesprek van 24 januari 2025 voor haar gevoel schuldig heeft bevonden en als zodanig heeft behandeld. Maar in de stukken zoals die aan het hof voor zijn gelegd, zijn daar onvoldoende aanknopingspunten voor te vinden. Daarbij komt dat Zorgspectrum zelf op basis van het onderzoek heeft geconcludeerd dat niet kon worden vastgesteld dat er sprake is geweest van grensoverschrijdend gedrag en de vrijstelling van werkzaamheden met onmiddellijke ingang heeft beëindigd. Het hof ziet in dat het uiterst verdrietig en – in populair taalgebruik – heel zuur voor een werkneemster is als zij, hoewel zij niet schuldig is bevonden, niet kan terugkeren op haar reguliere werkplek maar door haar werkgever op een andere locatie tewerkgesteld wordt. Maar Zorgspectrum heeft uitdrukkelijk vermeld dat dit geen strafmaatregel is, maar een aanpak die vanuit zorg is ingegeven. Van belang daarbij is dat Zorgspectrum niet alleen een verplichting heeft aan werkneemster om zich als goed werkgever te gedragen, maar als zorginstelling ook een verplichting heeft aan haar bewoners. Werkneemster verwijt Zorgspectrum ook dat zij het proces niet zorgvuldig heeft vormgegeven. Zoals ook de kantonrechter heeft opgemerkt, zijn er ten aanzien van de periode tussen de melding en het bekend worden met de inhoud van de gesprekken een aantal punten waar Zorgspectrum anders had kunnen en moeten handelen. Maar dat Zorgspectrum het op bepaalde punten beter had kunnen doen, betekent niet dat er sprake is van ernstige verwijtbaarheid. Daarbij is naar het oordeel van het hof verder van belang dat, ook als het proces niet zo zorgvuldig is doorlopen als had gemoeten, de conclusie die Zorgspectrum op basis van dat onderzoek heeft getrokken in het voordeel van werkneemster was. Dit betekent dat het verzoek om toekenning van een billijke vergoeding niet toewijsbaar is. Het hoger beroep faalt en zal worden verworpen.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 29-06-2026

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2026:4232

Zaaknummer: 200.362.815

Rechters: D.W.J.M. Kemperink, W.F. Boele en H.M.J. van den Hurk

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

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