

RECHTSPRAAK

Stichting Regionale Instelling voor Beschermde Woonvormen in Zaanstreek, Waterland en West-Friesland/werkneemster

Het door werkneemster ervaren van pesterijen en seksuele intimidatie op de werkvloer had door werkgever betrokken moeten worden in de beoordeling van het functioneren van werkneemster. Ernstig hiaat in dossier. Volgt afwijzing van het ontbindingsverzoek.

Werkneemster is op 1 juli 2011 in dienst getreden bij Stichting Regionale Instelling voor Beschermde Woonvormen in Zaanstreek, Waterland en West-Friesland (hierna: RIBW), laatstelijk in de functie van activiteitenbegeleider. Op 29 oktober 2015 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen RIBW en werkneemster, waarin aan werkneemster is medegedeeld dat zij met onmiddellijke ingang is vrijgesteld van werk en dat RIBW de arbeidsovereenkomst met haar wil beëindigen. RIBW verzoekt de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden, primair vanwege haar ongeschiktheid voor de functie (d-grond) en subsidiair vanwege een verstoorde arbeidsverhouding (g-grond). Ter onderbouwing van het voorgaande heeft RIBW onder meer naar voren gebracht dat het functioneren van werkneemster steeds een zorg is geweest, dat zij gebrekkig samenwerkt en gebrekkig communiceert en geen verantwoordelijkheid neemt. Er hebben, aldus RIBW, vele gesprekken met werkneemster plaatsgevonden om tot verbetering te komen, hetgeen niet is gebeurd. Werkneemster voert verweer. Zij geeft onder meer aan dat zij zich geslachttofferd voelt in de afgelopen periode, dat ze is weggepest bij RIBW en aangerand door een collega.

De kantonrechter oordeelt als volgt. De klachten over het functioneren van werkneemster kunnen uit de aard der zaak niet los gezien worden van het feit dat werkneemster pesterijen en seksuele intimidatie op de werkvloer bij RIBW heeft ervaren. Dat, naar RIBW stelt, de pesterijen en de aanranding eerst recent zouden zijn gebleken doet daaraan feitelijk gezien niet af als het gaat om de vraag of er sprake is van verwijtbaar disfunctioneren van werkneemster. De vraag of sprake is van verwijtbaar disfunctioneren wordt ontkennend beantwoord. Weliswaar zijn door RIBW veel gesprekken gevoerd met werkneemster, maar effectief zijn die niet gebleken. Steeds klinkt in het dossier de grondtoon door van het meegaan door RIBW in de klachten van collega's van werkneemster zonder veel weerwoord

van werkneemster toe te staan. Daardoor kan de invloed van de pesterijen en de intimidatie, in de beoordeling door RIBW van het functioneren van werkneemster, niet worden uitgesloten. Dat vormt een ernstig hiaat in dit dossier. In dat licht bezien schiet de enkele opmerking van RIBW, dat werkneemster steeds in een slachtofferrol zou vervallen, te kort. Het mag als een feit van algemene bekendheid worden verondersteld dat pesten een van de belangrijkste oorzaken vormt van conflicten op de werkvloer. Het feit dat RIBW een externe vertrouwenspersoon heeft als aanspreekpunt voor haar medewerkers, doet niet af aan het vorenoverwogene. Immers, door de toonzetting en de eenzijdige invalshoek van RIBW was het niet vreemd dat werkneemster geblokkeerd raakte in dit conflict. Overigens was werkneemster lange tijd niet bekend met het feit dat er een externe vertrouwenspersoon was bij wie ze terecht had gekund. Dat er van een verstoorde arbeidsrelatie sprake zou zijn wordt door werkneemster niet onderschreven en is ook niet voldoende aannemelijk geworden, mede gelet op hetgeen hiervoor is overwogen. Volgt afwijzing van het verzoek.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 07-03-2016

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2016:1659

Zaaknummer: 4745970 \ 16-9 (H.K.)

Rechters: P.G. Vroom

Advocaten: J.P. Zeilstra en J.W.D. Roozemon

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onderdeel d BW, 7:669 lid 3 onderdeel g BW en 7:671b BW