

RECHTSPRAAK

Raphaëlstichting/werkneemster

Seksueel grensoverschrijdend gedrag werkneemster leidt niet tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst (e-grond/g-grond/h-grond).

Feiten

Werkneemster is op 22 november 2010 in dienst getreden bij Raphaëlstichting in de functie van medewerker huishoudelijke dienst. Op 31 oktober 2017 heeft werkneemster zich na afloop van haar werktijd bij twee collega's gevoegd, die in een linnenkamer aan tafel zaten. Daarbij was ook een cliënt van Raphaëlstichting aanwezig. Werkneemster heeft aldaar een pornografisch filmpje op haar telefoon bekeken en dit aan de aanwezige collega's getoond. Op 21 november 2017 zijn partijen samengekomen om dit incident te bespreken. Raphaëlstichting heeft daarbij aangegeven dat het gedrag van werkneemster in strijd is met het binnen de organisatie geldende protocol ten aanzien van grensoverschrijdend gedrag. Bij brief van 1 december 2017 heeft Raphaëlstichting, omdat zij geen vertrouwen meer had in een verdere samenwerking met werkneemster, een voorstel tot beëindiging van het dienstverband gedaan. Werkneemster heeft hiermee niet ingestemd. Raphaëlstichting verzoekt thans ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de e-grond, g-grond dan wel h-grond.

Oordeel

Verwijtbaar handelen (e-grond)

Het verwijtbaar handelen van werkneemster is volgens Raphaëlstichting gelegen in het feit dat zij (seksueel) grensoverschrijdend heeft gehandeld en – in het verlengde daarvan – een gebrek aan inzicht in de ontoelaatbaarheid van dit handelen heeft getoond. De kantonrechter is evenwel van oordeel dat het verwijtbare gedrag van werkneemster niet van zodanige aard is dat voortzetting van de arbeidsovereenkomst in redelijkheid niet van Raphaëlstichting kan worden gevergd. Hierbij is van belang dat werkneemster een bijstandsuitkering ontvangt, zodat kan worden aangenomen dat zij een groot sociaal belang bij behoud van haar baan heeft. Daarnaast is niet komen vast te staan dat werkneemster gedurende de zeven jaar van haar dienstverband niet goed zou hebben gefunctioneerd. Voorts oordeelt de kantonrechter dat Raphaëlstichting onder de gegeven omstandigheden had kunnen volstaan met een minder ingrijpende maatregel, zoals een ondubbelzinnige officiële waarschuwing.

Verstoorde arbeidsverhouding (g-grond)

Naar het oordeel van de kantonrechter kan de door Raphaëlstichting gestelde verstoorde

arbeidsverhouding evenmin tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst leiden. Om aannemelijk te kunnen maken dat sprake is van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding dient een werkgever te laten zien dat hij pogingen heeft ondernomen om de onderlinge verhoudingen te verbeteren, bijvoorbeeld door het voeren van gesprekken of mediation. In het onderhavige geval is komen vast te staan dat Raphaëlstichting dit niet heeft gedaan. Daarnaast is gebleken dat Raphaëlstichting (1) niet heeft gereageerd op het verzoek van werknemers om een constructief gesprek gericht op werkhervatting aan te gaan en (2) te voortvarend heeft aangestuurd op beëindiging van het dienstverband.

Overige omstandigheden (h-grond)

Voorts wordt geoordeeld dat de verzochte ontbinding niet op de h-grond kan worden toegewezen, omdat deze grond niet is bedoeld voor het 'repareren' van een op één van de andere gronden onvoldoende onderbouwd ontslag of voor het 'bij elkaar vegen' van meerdere onvoldragen gronden om samen een voldragen grond te vormen. De ontbindingsverzoeken van Raphaëlstichting worden integraal afgewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 14-03-2018

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2018:2837

Zaaknummer: 6578696 \ OA VERZ 18-3

Advocaten: P.F. Keuchenius

Wetsartikelen: 7:669 lid 1 BW, 7:669 lid 3 onderdeel e BW, 7:669 lid 3 onderdeel g BW, 7:669 lid 3 onderdeel h BW en 7:671b lid 1 onderdeel a BW