

RECHTSPRAAK

Sociale Verzekeringsbank/werkneemster

Afwijzing ontbindingsverzoek. Na het aankaarten van door werkneemster ervaren ongewenst (pest)gedrag door collega's had werkgever nader onderzoek moeten doen en het voortouw moeten nemen.

Feiten

Werkneemster is sinds 2010 bij SVB in dienst. Zij heeft de functie Integrale Auditor A. In maart 2014 is bij werkneemster het vermoeden ontstaan dat collega's achter haar rug over haar roddelen in verband met verdovende middelen. Werkneemster heeft zich op 15 juli 2014 ziek gemeld. In juni 2016 heeft werkneemster zich beter gemeld. SVB verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst vanwege een verstoorde arbeidsverhouding. Werkneemster heeft volgens SVR blijk gegeven van een diep geworteld wantrouwen jegens SVB. Haar verwijten aan het adres van collega's heeft zij nooit onderbouwd. Ook heeft zij zich nooit tot de Integriteitscommissie van SVB gewend, alhoewel zij wel op die mogelijkheid is gewezen. Het is dan ook aan werkneemster te wijten dat de arbeidsverhouding is verstoord. Werkneemster voert verweer. In samenhang daarmee heeft werkneemster een verzoek tot wedertewerkstelling, subsidiair tot toekenning van een transitievergoeding en billijke vergoeding, gedaan.

Oordeel

Niet ter discussie staat dat werkneemster op 18 juli 2016 na twee jaar ziekte weer hersteld was voor haar eigen werk. Uitgangspunt is dan dat zij door SVB tot dat werk moet worden toegelaten. SVB heeft aan die verplichting niet voldaan. De gronden die zij daarvoor aanvoert houden geen stand. Zowel ter zitting als in het gesprek van 18 maart 2014 neemt SVB het standpunt in dat werkneemster haar (zware) beschuldigingen over pesten eerst moe(s)t bewijzen. Door dat niet te doen zou zij ernstig verwijtbaar hebben gehandeld. SVB miskent hiermee dat het aankaarten door werkneemster van door haar ervaren ongewenst gedrag juist het startpunt had moeten zijn van nader onderzoek, waarbij SVB als werkgever vanuit een neutrale positie het voortouw had moeten nemen. Dit volgt ook uit de eigen gedragscode van SVB. Door zich passief op te stellen en steeds te benadrukken dat werkneemster bepaalde stappen moest ondernemen en dat zij door dat niet te doen onprofessioneel handelde, was het juist SVB die verwijtbaar handelde. Ook werkneemster had stappen moeten ondernemen, zij

stelt dat ook gedaan te hebben maar SVB betwist dat. Gezien de houding die SVB van aanvang af heeft gehad, kan werkneemster echter hoe dan ook onvoldoende verweten worden dat verder onderzoek niet van de grond is gekomen. Vervolgens werd werkneemster ziek op een moment dat het meningsverschil tussen partijen over het door haar ervaren pestgedrag niet was opgelost. SVB heeft dan ook terecht ingezet op mediation. Die is in 2014 niet van de grond gekomen, omdat – zo bevestigt de bedrijfsarts – werkneemster daartoe eind 2014 niet in staat was. Niet valt echter in te zien waarom SVB dit traject op een later moment niet weer had kunnen oppakken. Uiteindelijk heeft SVB in juni 2016 aangedrongen op een gesprek, waarbij zij heeft benadrukt dat het vertrouwen in werkneemster door haar toedoen ernstig was geschonden. Nog los van het feit dat dit gezien hetgeen hiervoor is overwogen misplaatst was, is het een weinig vruchtbaar uitgangspunt voor terugkeer in de eigen functie. Door werkneemster vervolgens tijdens het laatste gesprek van 9 augustus 2016 op non-actief te stellen heeft SVB nader overleg en herstel van vertrouwen – en daarmee voortzetting van de arbeidsovereenkomst – nog verder bemoeilijkt. Van SVB kan gevergd worden de verhouding alsnog te herstellen. Volgt afwijzing van het ontbindingsverzoek en toewijzing van het tegenverzoek tot wedertewerkstelling.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 17-02-2017

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2017:1088

Zaaknummer: 5608775 EA VERZ 16-1575

Rechters: C.W. Inden

Advocaten: F. van den Berg en J.M.G. Weststeijn

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