

RECHTSPRAAK

Werkneemster is op onbetamelijke en onacceptabele wijze bejegend door een collega. Werkgever heeft in dat kader verkeerde beslissingen genomen, hetgeen gekwalificeerd wordt als verwijtbaar. De lat van ernstige verwijtbaarheid wordt niet gehaald.

Feiten

Werkneemster is op 13 juli 1981 in dienst getreden bij JBZ. Op 6 april 2018 op 18 juni 2020 hebben zich incidenten voorgedaan waarbij werkneemster zich door de anesthesioloog onheus bejegend heeft gevoeld. Zij voelde zich verbaal en non-verbaal geïntimideerd en met fysiek geweld bedreigd. De anesthesioloog is niet in dienst van JBZ. Werkneemster is meermaals ziek uitgevallen. Op 23 juni 2020 heeft er een gesprek plaatsgevonden tussen werkneemster, de anesthesioloog, de leidinggevende en de medisch manager. Na dit gesprek heeft werkneemster een melding incident medewerker gedaan. Hierop heeft JBZ besloten dat de anesthesioloog en werkneemster (voorlopig) niet samen hoefden te werken en zijn er verschillende gesprekken gevoerd. De gesprekken hebben niet tot een oplossing geleid. Werkneemster heeft op 9 juli 2020 een klacht ingediend, waarop de klachtcommissie liet weten dat zij niet bevoegd was de klacht af te handelen. Werkneemster heeft vervolgens juridische hulp ingeschakeld en er heeft wederom een gesprek plaatsgevonden. Pogingen om het conflict via mediation op te lossen zijn mislukt. JBZ heeft – in overleg met werkneemster – een onafhankelijk bureau ingeschakeld om onderzoek te laten doen. Op 23 oktober 2020 heeft werkneemster onderhavig verzoek tot ontbinding gedaan. Op 1 maart 2021 heeft de onderzoekscommissie haar bevindingen gerapporteerd. De kantonrechter heeft de verzoeken van werkneemster afgewezen.

Oordeel

Het hof begrijpt de verzoeken van werkneemster zo, dat zij alleen wil dat de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden wanneer het hof van oordeel is dat JBZ ernstig verwijtbaar jegens haar heeft gehandeld of nagelaten en zij daarom recht heeft op een transitievergoeding en een billijke vergoeding.

Incidenten op 6 april 2018

Het hof is – op basis van de bevindingen van het onderzoeksrapport – van oordeel dat er met voldoende mate van zekerheid van uit kan worden gegaan dat de anesthesioloog zich op 6 april 2018 ten opzichte van werkneemster in de operatiezaal heeft gedragen op een onbetamelijke en onacceptabele wijze. De kantonrechter heeft over het tweede incident op 6

april 2018 overwogen, dat zij het aannemelijk acht dat de anesthesioloog zich in dat gesprek ook onbetamelijk jegens werkneemster heeft opgesteld. Ook het hof gaat daarvan uit, zodat er geen aanleiding is om naar de inhoud van dat tweede gesprek verder onderzoek te doen. Werkneemster voert aan dat JBZ na de gebeurtenissen op 6 april 2018 een onderzoek had moeten instellen. In plaats daarvan is haar verzocht geen officiële melding te maken van de incidenten omdat de anesthesioloog in een verbetertraject zou zitten en werkneemster op de hoogte gehouden zou worden van dat traject. Het hof begrijpt het verwijt zo, dat werkneemster vindt dat zij op het verkeerde been is gezet door JBZ, omdat zij niks meer van het traject heeft gehoord. Het hof stelt vast dat werkneemster ook niet gesteld heeft dat zij heeft geïnformeerd naar de stand van zaken. Om die reden acht het hof het verwijt dat JBZ werkneemster opnieuw heeft blootgesteld aan een zeer groot risico, terwijl zij haar daartegen had moeten beschermen, te zwaar aangezet.

Incident op 18 juni 2020

Het hof gaat uit van hetgeen daarover in het onderzoeksrapport is vermeld. Het hof is van oordeel dat JBZ werkneemster had moeten beschermen tegen het onacceptabele gedrag. Werkneemster voert aan dat zij zich in het vierde gesprek niet meer serieus genomen voelde. Haar werd gevraagd niet meer achterom te kijken. Aan een oplossing werd niet meer gewerkt volgens werkneemster. Het hof kan zich voorstellen dat werkneemster zich overvallen heeft gevoeld door de aanpak van JBZ. Maar mede gelet op de aard van het eerder door werkneemster als positief ervaren gesprek, acht het hof de houding en aanpak niet te kenschetsen als het keihard laten vallen van werkneemster. Dat JBZ een onafhankelijk onderzoek heeft ingesteld blijkt dat JBZ de klachten van werkneemster serieus heeft genomen.

Conclusie

JBZ heeft op meerdere momenten verkeerde beslissingen genomen. Het hof is van oordeel dat de wijze waarop JBZ heeft gehandeld moet worden gekwalificeerd als verwijtbaar jegens werkneemster. De lat van ernstige verwijtbaarheid wordt echter niet gehaald. De bestreden beslissing wordt bekrachtigd.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 17-03-2022

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2022:872

Zaaknummer: 200.296.374_01

Advocaten: P.P.M. Rousseau, M. van Ham en A.J. van de Rakt

Wetsartikelen: 7:671c BW