

RECHTSPRAAK

Werkgever heeft werknemster aangezegd de arbeidsovereenkomst, die voor bepaalde tijd geldt, niet te zullen verlengen. Werkneming stelt dat het niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van werkgever, o.a. door het aan haar sturen van seksueel getinte WhatsApp-berichten.

Feiten

Werkneming is als coördinator op basis van een verlengde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd werkzaam bij een avontuurlijke speeltuin voor kinderen van alle leeftijden en achtergronden. Het laatstgenoten salaris is € 1.357,79 bruto per maand op basis van 20 uur per week, exclusief eindejaarsuitkering. De cao Sociaal Werk, Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening is van toepassing. Het bestuur van de speeltuin (de werkgever) bestaat uit vijf leden. Werkneming heeft op 15 juli 2022 in een gesprek met twee bestuursleden melding gemaakt van ongewenst gedrag van een van de andere leden van het bestuur, dat eruit heeft bestaan dat hij in augustus 2021 seksueel getinte WhatsApp-berichten (waaronder een zogeheten 'dickpic') aan haar heeft gestuurd. In een verslag van dit gesprek van werkgever staan naast deze melding vier afspraken die met werkneming zijn gemaakt. Op dezelfde datum heeft een van de bestuursleden met wie is gesproken ArboNed gevraagd een externe vertrouwenspersoon aan te stellen. Bij e-mail van 29 juli 2022 zijn het personeel en de vrijwilligers van de speeltuin geïnformeerd dat een vertrouwenspersoon is aangesteld en hoe zij te bereiken is. Vervolgens ontstaat er tussen werkneming en werkgever een discussie over de werking van een pinapparaat waarmee betalingen worden verricht. Medio februari meldt werkneming zich ziek, waarna zij van een van de bestuursleden een e-mail krijgt toegezonden waarin onder meer wordt aangegeven dat zij het meningsverschil met het bestuur laat escaleren, waar de kinderen de dupe van zijn geworden. Werkneming dient begin maart 2023 een officiële klacht in bij het bestuur, waarin zij aangeeft dat er sprake is van een angstcultuur en roept het bestuur op tot het nemen van maatregelen. Na een gesprek met twee bestuursleden, waarvan werkneming een heimelijke opname heeft gemaakt, ontvangt zij het bericht dat haar arbeidsovereenkomst niet wordt voortgezet en dat deze op 30 juni 2023 van rechtswege zal eindigen. Naar het oordeel van het bestuur wordt de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet voortgezet omdat werkneming niet voldoet aan de functie-eisen en er sprake was van disfunctioneren. Werkneming stelt zich op het standpunt dat het niet voortzetten van het dienstverband het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van twee bestuursleden, te weten het sturen van seksueel getinte WhatsApp-berichten (waaronder een 'dickpic') en intimiderende uitlatingen in een e-mailbericht. Werkneming verzoekt de

kantonrechter naast toekenning van de transitievergoeding werkgever te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding van € 18.949,31 bruto.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat werkgever niet aannemelijk heeft gemaakt dat er sprake is van disfunctioneren. Wel was er duidelijk sprake van spanningen tussen partijen. De manier waarop werkgever daarmee is omgegaan acht de kantonrechter ernstig verwijtbaar. Met name de e-mail van medio februari 2023 van een van de bestuurders aan werkneemster na haar ziekmelding is, gezien de druk die daarvan uitgaat, uitermate ongepast, net als de grensoverschrijdende WhatsApp-berichten van een andere bestuurder die bovendien door werkgever ter zitting zijn gebagatelliseerd door ze te beschrijven als een onhandige flirtpoging hetgeen gezien de aard van de berichten een misplaatste beschrijving daarvan is. Werkgever treft het verwijt niet aan enig herstel van vertrouwen te hebben gewerkt door bijvoorbeeld serieus en constructief met werkneemster in gesprek te gaan in plaats van haar min of meer direct te laten weten dat zij niet meer kon blijven. De billijke vergoeding wordt vastgesteld op een bedrag van € 9.476 bruto en de transitievergoeding op € 921,14 bruto.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 22-12-2023

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2023:13609

Zaaknummer: 10726664 AO VERZ 23-113

Rechters: P.A. Charbon

Advocaten: K.E. de Vries en D.M. Awaldalla

Wetsartikelen: 7:625 BW; 7:668 BW; 7:673 lid 9 BW