

# Pestgedrag moet je wel bewijzen

Een medewerker van een SGZ zou zich schuldig hebben gemaakt aan ernstig verwijtbaar gedrag, waaronder pesten. Zijn werkgever verzoekt om ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Maar de onderbouwing van het pestgedrag is uiterst mager. Overtuigt dit de kantonrechter?

Een man werkt sinds januari 2006 bij een Stichting voor Geestelijke Gezondheidszorg. Maart 2016 verzoekt de werkgever de kantonrechter om ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens (ernstig) verwijtbaar handelen, pestgedrag en uitlatingen van de werknemer jegens collega's en leidinggevende.

De man zou herhaaldelijk op zijn gedrag zijn aangesproken, maar heeft dit niet veranderd. Twee collega's zijn daardoor lange tijd arbeidsongeschikt geweest. De werknemer heeft de gedragscode van de werkgever overtreden, wat getuigt van slecht werknemerschap.

## Kantonrechter: werkgever, nadere onderbouwing pestgedrag

De kantonrechter is niet overtuigd van de beschuldigingen en draagt de werkgever nadere onderbouwing op. Maar ook dat overtuigt de rechter niet. Geen van de getuigen heeft over de gedragscode concreet kunnen verklaren en ook het pestgedrag is onvoldoende concreet gemaakt. Er zijn geen incidenten aangedragen die de verwijten ondersteunen. Van repeterende incidenten of daarop gelijkend gedrag is geen voorbeeld gegeven. Er is slechts verwezen naar één op zichzelf staand incident. Daarmee is het pestgedrag onvoldoende gekwalificeerd.

*Er zijn geen incidenten aangedragen die de verwijten van pestgedrag ondersteunen*

## Incidenten alleen geen aanleiding tot arbeidsongeschiktheid

Dat collega's door het gedrag van de werknemer arbeidsongeschikt zijn geworden hebben enkele getuigen wel verklaard. Maar daarbij zijn ook andere factoren aangeroerd. De aangehaalde incidenten kunnen in redelijkheid op zichzelf geen aanleiding zijn geweest. De weigering om verder met de werknemer samen te werken, is kennelijk geconcentreerd rondom enkele getuigen. Er is wel een gesprek geweest met een van hen, maar dat valt niet te beschouwen als mediation. Gezagsondermijndend gedrag blijkt onvoldoende uit de getuigenverklaringen. Mogelijke incidenten uit het verleden zijn niet vastgelegd, noch werd enige actie ondernomen.

## Van bewust verwijtbaar of onverbeterlijk gedrag is niet gebleken

Uit de getuigenverklaringen blijkt dat de werknemer nogal aanwezig is in zijn gedrag en dat hij de enige man is. Verder komt zijn non-verbale communicatie negatief over. Een individueel coachingstraject is niet ingezet. Voor zover hij ongewenst gedrag vertoonde, is hij daar onvoldoende op geweest. Toen dat een keer wel gebeurde, heeft hij zich ontvankelijk opgesteld en zijn gedrag veranderd. Van bewust verwijtbaar of

onverbeterlijk gedrag is niet gebleken. Het ontbindingsverzoek wordt afgewezen. De werknemer moet weer tot het werk worden toegelaten op straffe van een dwangsom van 250 euro per dag met een maximum van 25.000 euro.

**Bron: Kantonrechter Eindhoven, 27 oktober 2016, ECLI:NL:RBOBR:2016:7517**

**Auteur: Rob Poort | Bureaupoort.nl**

**> Tip: bijblijven met jurisprudentie en de Arbowet? Kom naar de Arbo Actualiteitendag.**