

RECHTSPRAAK

werkgeefster/werknemer

Afwijzing ontbindingsverzoek. Discriminatoire uitspraken werknemer. Werkgever heeft geen invulling gegeven aan voorgestane preventief en curatief beleid ten aanzien van ongewenst gedrag

Werknemer (51 jaar) is in 1979 in dienst getreden bij werkgeefster, laatstelijk in de functie van allround medewerker C Afleverservices. In een periode van twintig jaar tijd hebben er ten minste negen incidenten plaatsgevonden, waarbij andere medewerkers onheus worden bejegend. Werknemer heeft daarbij regelmatig discriminatoire uitspraken gedaan. Op 7 maart 2011 is werknemer een opdracht gegeven waar hij zich niet in kan vinden. Werknemer heeft zijn groepsleider daarna onder meer 'knuffelturk' en 'kankerturk' genoemd. Thans verzoekt werkgeefster ontbinding wegens een dringende reden, dan wel wegens verandering in omstandigheden.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Bij de beoordeling van de vraag of de arbeidsovereenkomst ontbonden dient te worden, worden diverse omstandigheden in aanmerking genomen. Werkgeefster maakt in het Beleid Ongewenste Omgangsvormen een onderscheid tussen preventief en curatief beleid. De gedragingen van werknemer hebben niet geleid tot een beoordeling van die gedragingen door de volgens het curatief beleid bestaande vertrouwenspersonen, bemiddelaars en klachtencommissie. Bij het preventieve beleid is volgens het beleidsplan uitgangspunt een 'bronaanpak'. Bij de aan werknemer gegeven waarschuwingen en de aan hem gemaakte verwijten ligt de nadruk eenzijdig op de – op zichzelf niet acceptabele – gedraging van werknemer zonder evenwel enige aandacht te besteden aan de bron die kennelijk, gelet op de persoonlijke omstandigheden van werknemer, tot de verweten gedraging hebben geleid. Ook is niet gebleken dat actief wordt opgetreden om conflictsituaties te voorkomen waaruit de aan werknemer verweten gedragingen voortkomen. Het ontbindingsverzoek wordt derhalve afgewezen.

De kantonrechter tekent hierbij aan dat werknemer zich dient te realiseren dat hij de aan hem verweten onheuse bejegening heeft na te laten, collegiaal met zijn collega's heeft om te gaan en zijn leidinggevenden heeft te respecteren. Werknemer heeft zich daarvoor in te spannen en heeft zich daartoe ook bereid verklaard. Van werkgeefster mag worden verwacht dat zij invulling geeft aan het door haar voorgestane preventieve beleid en in overleg met werknemer en zijn hulpverlener(s) beziet op welke wijze werknemer of situaties op de werkvloer tijdig gecorrigeerd worden teneinde een onbeholpen uitbarsting van werknemer met de door werkgeefster ongewenste gevolgen wordt voorkomen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 18-07-2011

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2011:BT7377

Zaaknummer: EA 11-727

Rechters: D.H. de Witte

Advocaten: A.L. van Kranen en L.A.M. Hartman

Wetsartikelen: 7:685 BW