

RECHTSPRAAK

Horizon College/werknemer

Ongewenste seksueel getinte opmerkingen van docent leveren geen e-grond op, nu de docent heeft aangegeven dat hij zijn spreekstijl en zijn houding zal aanpassen door zakelijker te zijn. Wel ontbinding op grond van een verstoorde arbeidsverhouding.

Feiten

Werknemer is op 1 augustus 1992 in dienst getreden bij (de rechtsvoorganger van) Horizon College. De laatste functie die werknemer vervulde, is die van docent. In mei 2017 heeft Horizon College van een ouder een klacht over werknemer ontvangen. Hierin staat onder meer dat werknemer seksistische en dubbelzinnige opmerkingen naar de leerlingen zou maken. Horizon College verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden op basis van de e-, d-, g- of h-grond. Ter onderbouwing daarvan heeft Horizon onder meer naar voren gebracht dat het gedrag van werknemer als docent ongewenst en onacceptabel is jegens (vrouwelijke) studenten en in strijd is met de integriteits- en gedragscode.

Oordeel

Uit de stukken en het verhandelde ter zitting leidt de kantonrechter af dat de werknemer, behoudens het slaan van een student op de billen met een boek, heeft erkend dat gedragingen die de werkgever hem verwijt, hebben plaatsgevonden. De werknemer heeft uitgelegd in welke context de gedragingen die het de werkgever hem verwijt hebben plaatsgevonden. Deze uiteenzettingen zijn door de werkgever niet gemotiveerd betwist. De kantonrechter is van oordeel dat gelet op deze context, behoudens drie hierna te bespreken uitlatingen, niet is komen vast te staan dat de werknemer voornoemde codes heeft geschonden. De kantonrechter is wel van oordeel dat de door werknemer gemaakte opmerkingen 'ik moet even tussen je benen grabbelen', 'I'm not looking at your tits' en 'strek je niet uit want anders krijg ik het helemaal heet', ook gezien in de context waarin zij zijn geplaatst, dienen te worden geduid als ongewenst seksueel getinte aandacht en daarom in strijd met de voornoemde codes. Hoewel naar het oordeel van de kantonrechter sprake is van verwijtbaar gedrag van de werknemer is dit niet zodanig dat voortzetting van de arbeidsovereenkomst in redelijkheid niet van de werkgever kan worden verlangd. De kantonrechter heeft bij dit oordeel betrokken het feit dat de werknemer – anders dan Horizon College stelt – nadat hij met de uitkomsten van het eerste onderzoek is geconfronteerd, heeft aangegeven dat hij zijn spreekstijl en zijn houding zal aanpassen door zakelijker te zijn. Gelet hierop valt niet in te zien op grond waarvan de werkgever niet tot een minder ingrijpende maatregel dan ontslag is overgegaan,

zoals bijvoorbeeld een waarschuwing of herplaatsing. Ter zitting is van de zijde van de werkgever bevestigd dat herplaatsing in een ander team of lesgeven aan klassen met voornamelijk jongens op zichzelf mogelijk is. Verder is aangegeven dat ook ander werk dan lesgeven beschikbaar is bij de werkgever, zij het in beperkte mate. De werknemer heeft aangegeven daarvoor open te staan en dat hij daarover op 15 mei 2017 een gesprek zou aangaan met zijn leidinggevende. Dit gesprek is echter niet doorgegaan vanwege de klacht van 11 mei 2017. Ook andere persoonlijke omstandigheden zijn meegewogen zoals onder meer het feit dat werknemers 25 jaar in dienst is en er nog nooit klachten van dezelfde aard zijn geweest. De kantonrechter ziet geen aanleiding om de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de zogenoemde e-grond dan wel d-grond toe te wijzen. Wel ziet de kantonrechter aanleiding de arbeidsovereenkomst te ontbinden op grond van een verstoorde arbeidsverhouding. Gelet op de stukken en hetgeen is besproken ter zitting komt de kantonrechter tot de conclusie dat het de werkgever na de klacht van mei 2017 de insteek heeft gehad het 25-jarige dienstverband met de werknemer te beëindigen en niet heeft opengestaan voor andere oplossingen, die wel voorhanden waren. Hierdoor heeft de werkgever de verhoudingen dusdanig op scherp gesteld dat er inmiddels sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding, hetgeen haar is te verwijten. Transitievergoeding en billijke vergoeding worden toegekend.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 31-10-2017

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2017:9753

Zaaknummer: 6313281 / AO VERZ 17-117

Rechters: B. Liefing-Voogd

Advocaten: W. Hovingh

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