

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst (e-grond) van werknemer die regelmatig grove en seksueel getinte opmerkingen jegens collega's maakt op de werkvloer. Geen ernstig verwijtbaar handelen, werknemer heeft geen kwade bedoelingen gehad.

Feiten

Werknemer is op 1 december 2006 in dienst getreden bij werkgever. De laatste functie die werknemer vervulde, is die van Packaging Operator op de afdeling Expeditie. Op 5 en 7 augustus 2019 hebben twee klagers een klacht ingediend bij werkgever over ongewenst gedrag van werknemer en een collega (zie AR 2020-0304). De klacht van klaagster 1 had betrekking op ongewenste omgangsvormen in de vorm van intimidatie en seksuele intimidatie. De melding van klager 2 had betrekking op pestgedrag van werknemer en zijn collega. Naar aanleiding van de klachten heeft werkgever een externe commissie samengesteld om de klachten te onderzoeken. Op 12 augustus 2019 heeft werknemer zich ziek gemeld. Werknemer is met ingang van 13 augustus 2019 op non-actief gesteld. In totaal werken er zes medewerkers op de afdeling van wie klaagster 1 de enige vrouw is. De onderzoekscommissie heeft op 3 oktober 2019 een rapportage uitgebracht. De conclusie van het rapport luidt onder meer dat de klachten gegrond noch ongegrond zijn. Wel acht de onderzoekscommissie de conclusie gerechtvaardigd dat de beide aangeklaagden dragers dan wel aanjagers zijn van een cultuur die door anderen als onveilig en intimiderend dan wel seksueel intimiderend is ervaren. In die zin dient het gedrag van de aangeklaagden ook in objectieve zin als grenzeloos en grensoverschrijdend te worden aangemerkt. De onderzoekscommissie acht het de beide aangeklaagden in het bijzonder aan te rekenen dat zij ten aanzien van hetgeen waarvan zij beschuldigd zijn onvoldoende zelfreflectie en inzicht hebben getoond. Op grond hiervan acht de onderzoekscommissie het risico groot dat de beide aangeklaagden in hun gedrag zullen volharden dan wel hier gemakkelijk in terug zullen vallen. Bij brief van 9 oktober 2019 heeft werkgever aan werknemer bericht dat het bestuur naar aanleiding van het onderzoek besloten heeft het dienstverband te beëindigen. Werkgever verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden op de e-grond, dan wel g- of h-grond.

Oordeel

Verwijtbaar handelen

Naar de kantonrechter begrijpt, legt werkgever aan het gestelde verwijtbare handelen de stelling ten grondslag dat werknemer zich op het werk vaak bedient van verregaande seksueel getinte uitlatingen en grappen, waardoor op de afdeling een onwenselijke cultuur en een

beleving van onveiligheid is ontstaan. Werknemer is volgens werkgever de drager en aanjager van die cultuur. Werknemer heeft erkend dat het gebruikelijk was dat hij op de werkvloer grove en seksueel getinte opmerkingen maakte. Partijen verschillen slechts van mening over de waardering van deze opmerkingen en grappen. Werknemer stelt dat dergelijke opmerkingen door iedereen werden gemaakt en dat het paste binnen de cultuur. De kantonrechter is van oordeel dat het met regelmaat doen van dit soort uitlatingen jegens collega's, temeer als het een vrouwelijke collega is, niet door de beugel kan. Dit geldt ook indien collega's op zichzelf amicaal met elkaar omgaan. Voor de collega's in kwestie, zeker als het een vrouw betreft, kan het regelmatig plaatsen van dergelijke opmerkingen een onveilig gevoel op het werk creëren. Werknemer kan zich naar het oordeel van de kantonrechter niet met succes achter de sfeer of cultuur binnen de afdeling verschuilen. De stelling dat de opmerkingen passend waren, is in ieder geval niet te rijmen met de (negatieve) uitwerking die het gedrag van (onder meer) werknemer heeft gehad op klaagster. Zij is arbeidsongeschikt geraakt, zo ook de andere klager. Werkgever heeft er recht op en belang bij, omwille van het kunnen waarborgen van een veilige en betrouwbare werkomgeving voor al zijn werknemers, te bewerkstelligen dat dit gedrag op een afdeling niet wordt getolereerd. Werknemer mocht ook met deze van hem te verwachten houding bekend verondersteld worden. Daarbij betreft de kantonrechter dat voor werknemer (en voor alle werknemers) een General Code of Conduct van toepassing is. Op 16 november 2015 is werknemer ook aangesproken op zijn (te) aanwezige gedrag op de werkvloer, met name in interactie met aangeklaagde 2. Hieruit blijkt dat werknemer wist, althans moest weten dat van hem een professionele(re) werkhouding werd verwacht. De kantonrechter merkt het gedrag van werknemer gelet op het voorgaande aan als verwijtbaar handelen. Het verwijtbare handelen en de houding en het ontbreken van zelfreflectie van werknemer maken dat herplaatsing niet in de rede ligt. Nu de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden op grond van verwijtbaar handelen van werknemer, kunnen de twee overige door werkgever gestelde gronden onbesproken blijven.

Transitievergoeding

De kantonrechter overweegt dat de duur en de ernst van de gedragingen onvoldoende uit het onderzoeksrapport naar voren zijn gekomen. De kantonrechter acht ook niet aannemelijk geworden dat werknemer collega's heeft willen intimideren of kwade bedoelingen heeft gehad. De opmerkingen vonden plaats jegens collega's van een gelijk niveau, waarbij tevens vast staat dat andere collega's ook wel eens een dergelijke opmerking maakten.

Billijke vergoeding

De kantonrechter ziet geen aanleiding om aan werknemer een billijke vergoeding toe te kennen. Nu er geen sprake is van ernstige verwijtbaarheid is, zoals hiervoor is overwogen, werkgever de transitievergoeding verschuldigd. Daartoe wordt het volgende overwogen. Anders dan werknemer meent, blijkt uit de overgelegde stukken dat werkgever naar aanleiding van de klachten zorgvuldig heeft gehandeld. De klachten van klagers waren dusdanig ernstig dat het instellen van een onderzoekscommissie gerechtvaardigd was. Het standpunt van werknemer dat werkgever hem nog eerst een kans tot verbetering van zijn

gedrag had moeten geven, wordt evenmin gevolgd. In de wijze waarop werkgever omgegaan is met de privacy van werknemer ziet de kantonrechter evenmin ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de zijde van werkgever. Er is dan ook geen grond voor het toekennen van een billijke vergoeding aan werknemer.

Verzoek tot verwijdering onderzoeksrapport

Werknemer heeft verzocht het onderzoeksrapport te verwijderen, dan wel de daarin vermelde vertrouwelijke gegevens over hem. De kantonrechter is van oordeel dat noch het onderzoeksrapport noch de daarin vermelde gegevens (zoals de naam van werknemer) vernietigd hoeven te worden. Zoals blijkt uit hetgeen hiervoor is overwogen, was het instellen van een onderzoek door een externe onderzoekscommissie gerechtvaardigd gelet op de ernst van de ingediende klachten.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 05-02-2020

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2020:3148

Zaaknummer: 8163139 EJ VERZ 19-87161

Rechters: S.M. Westerhuis-Evers

Advocaten: C.A. de Weerd en M.T. Ok

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW, 7:671b lid 1 sub a BW en 17 AVG