

RECHTSPRAAK

Werkgever had werknemer moeten prijzen en de bescherming moeten bieden zoals van een goed werkgever wordt verwacht, toen deze de moed had om melding te maken van het grovelijk overschrijdend, seksistisch en racistisch gedrag van zijn dagelijks direct leidinggevende.

Feiten

Werknemer is sinds 1 augustus 2006 in dienst van Stichting Openbaar Voortgezet Onderwijs Progresso (hierna: Progresso) en is laatstelijk werkzaam in de functie van toezichthouder/conciërge. Werknemer is op 8 januari 2018 uitgevallen als gevolg van een herseninfarct. Hij is op 2 juli 2018 begonnen met re-integreren. In de periode dat werknemer ziek was, is een nieuwe hoofdconciërge in dienst getreden. Hij was de dagelijkse direct leidinggevende van werknemer. De nieuwe hoofdconciërge heeft op bepaalde moment op de groepsapp pornografische filmpjes en een racistische afbeelding gepost. Werknemer heeft op 18 maart 2019 van de afbeeldingen melding gemaakt bij de rector van de school die met goedkeuring van de melders het incident heeft opgenomen met de leidinggevende van werknemer. Werknemer en de andere deelnemers in de groepsapp hebben bij brief van 26 maart 2019 een schriftelijke waarschuwing gekregen wegens het bekijken en lezen van pornografisch en racistisch beeldmateriaal zonder dit te melden. Op 18 april 2019 heeft werknemer bij de directeur een schriftelijke klacht ingediend over zijn leidinggevende vanwege een slechte relatieverhouding en een onveilige sfeer op school. Zijn leidinggevende heeft aangegeven teleurgesteld te zijn in de wijze waarop werknemer de pornografische en racistische beelden bekend heeft gemaakt. De klacht van werknemer is op 23 mei 2019 ongegrond bevonden. De conclusie luidde dat werknemer de hiërarchische lijn binnen Progresso die er is om medewerkers te helpen, te beschermen en veilig hun werk te kunnen laten doen, heeft doorbroken door zich niet tot zijn direct leidinggevende te wenden. Enige tijd later werd werknemer geschorst. Progresso verzoekt de arbeidsovereenkomst tussen partijen te ontbinden wegens een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding onder toekenning van de wettelijke transitievergoeding van € 13.111,86 bruto.

Oordeel

Het standpunt van Progresso dat werknemer naar zijn leidinggevende had moeten gaan en niet naar de rector is ten eerste ongefundeerd. Progresso had werknemer moeten prijzen en de bescherming moeten bieden zoals van een goed werkgever wordt verwacht, toen deze de moed had om melding te maken van het grovelijk overschrijdend, seksistisch en racistisch

gedrag van zijn dagelijks direct leidinggevende. In plaats daarvan heeft Progresso hem er (steeds) op aangesproken dat hij het incident niet op juiste wijze aan de kaak had gesteld. Daarnaast is het onbegrijpelijk dat Progresso werknemer, die het hele incident juist in de openheid heeft gebracht, een schriftelijke waarschuwing heeft gegeven. Werknemer heeft immers niet nagelaten zich te gedragen als een goed werknemer en heeft ook niet nagelaten melding te maken van de berichten. Als Progresso de melding van begin af aan op de juiste manier had aangepakt, was de kans groot dat het gedrag van werknemer ook anders was geweest. Dat de afgelopen maanden problemen zijn gerezen in de verhouding tussen Progresso en werknemer staat derhalve wel vast. Maar dat de verhouding ‘met alle lagen van de organisatie’ is verstoord, heeft Progresso niet verder toegelicht of onderbouwd. Evenmin is voldoende toegelicht dat de verstoring, waarvan als overwogen het verwijt in grote mate bij Progresso ligt, ernstig en duurzaam is. Conclusie is dan ook dat geen redelijke grond voor ontbinding bestaat, zodat het verzoek van Progresso wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 08-04-2020

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2020:2231

Zaaknummer: EA 20-67

Rechters: E. Pennink

Advocaten: H.J. Brouwer en H. Zobuoglu

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW, 7:671b BW en 7:673 BW