

RECHTSPRAAK

De kantonrechter wijst het ontbindingsverzoek af ter zake van de werknemer die zich onfatsoenlijk heeft gedragen jegens zijn vrouwelijke collega's. De werkgever moet eerst actief toezien dat werknemer het gedrag niet langer meer vrijelijk vertoont.

Feiten

Werknemer is op 2 juni 2002 bij Schneider Electric Logistic Centre B.V. (hierna: Schneider) in dienst getreden in (laatstelijk) de functie van Warehouse Operator. Tot 14 januari 2021 zijn bij Schneider nooit meldingen gedaan van enig vreemd of ongewenst gedrag van werknemer. Op 14 januari 2021 ontvangt Schneider via de mail een klacht van een schoonmaakster dat zij wordt lastiggevallen door werknemer. Op 4 februari 2021 heeft schoonmaakster verklaard dat werknemer haar opwacht nadat zij de wc's heeft schoongemaakt om vervolgens de boel weer vies te maken. Genoemde melding heeft tot nader onderzoek geleid onder de vrouwelijke collega's van werknemer. Vervolgens hebben meerdere vrouwelijke medewerkers te kennen gegeven dat zij door werknemer onprettig zijn bejegend waarbij werknemer de gesprekken met hen veelvuldig richting een seksuele context brengt. Genoemde meldingen en verklaringen hebben Schneider doen besluiten om werknemer vrij te stellen van werk en zij verzoekt vervolgens ontbinding van de arbeidsovereenkomst op primair de e-grond en subsidiair de g-grond.

Oordeel

Het hierboven beschreven gedrag kan als uiterst lomp, onfatsoenlijk en ongepast worden aangemerkt. In de context waarin het wordt vertoond, kan het ook als seksueel intimiderend worden aangemerkt. In zoverre kan gezegd worden dat werknemer een (ernstig) verwijt kan worden gemaakt voor zijn gedrag. De vraag is echter of genoemd gedrag de gevraagde ontbinding rechtvaardigt en of Schneider er voldoende aan gedaan heeft om het gedrag te voorkomen of te bestrijden en/of van haar niet verwacht mag worden dat zij werknemer via een overplaatsing de kans geeft om zijn gedrag aan te passen. Met andere woorden: schiet Schneider niet ook zelf tekort in het creëren van een veilige omgeving voor haar medewerkers en komt zij er niet te gemakkelijk mee weg door een medewerker van wie toevallig blijkt dat hij aan die veilige omgeving niet bijdraagt, zonder enig pardon weg te sturen? Het door werknemer vertoonde gedrag kan moeilijk als incident worden beschouwd. Veeleer duidt het op een bepaald gedragspatroon waarvan hij waarschijnlijk zelf de onjuistheid niet eens inziet. Dat betekent dat werknemer in alle jaren dat hij bij Schneider werkt, zeer waarschijnlijk al vele malen dit soort gedrag heeft vertoond. Dat spreekt niet ten voordele van werknemer,

maar ook niet van Schneider. Schneider belijdt namelijk, net als veel bedrijven en maatschappelijke organisaties, dat zij een veilige werkomgeving wil creëren voor haar werknemers, terwijl die er ondertussen blijkbaar niet is. Wat er bij Schneider kennelijk aan heeft ontbroken, is dat zij actief bij haar medewerkers nagaat of zij zich wel veilig voelen en zo nee, waarom niet. De oplossing is niet (alleen) om medewerkers die ongewenst gedrag vertonen, uit de organisatie te snijden, maar (ook) om medewerkers die dergelijk gedrag laten zien, duidelijk te maken dat dit niet geaccepteerd wordt door ze daarop aan te spreken, hun gedrag als het ware te beïnvloeden, en een omgeving te creëren waarin dit gedrag snel zichtbaar wordt als het vertoond wordt alsmede er snel en adequaat op gereageerd wordt. De kantonrechter is van oordeel dat in dit concrete geval van Schneider verwacht mag worden dat zij werknemer de wacht aanzegt en actief erop toeziet dat hij dergelijk gedrag niet meer vrijelijk kan vertonen. Zulks met name vanwege een verder 'vlekkeloos' dienstverband van achttien jaren. Daarbij is de kans aanmerkelijk dat werknemer daadwerkelijk zijn gedrag zal aanpassen als hij een kans krijgt om zich van een betere kant te laten zien en actief toegezien wordt dat hij zich binnen de gewenste cultuur zal bewegen. Werknemer heeft namelijk veel te verliezen. De kantonrechter wijst het ontbindingsverzoek derhalve af.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 30-06-2021

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2021:5413

Zaaknummer: 9056630/AZ/21-29 30062021

Rechters: H.H. Dethmers

Advocaten: J. Meijer en mr. H.C.L. Brenninkmeijer-Verbaan

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