

RECHTSPRAAK

PI-beveiligers heeft met ongevraagde omhelzing grenzen collega overschreden, waardoor zij zich minder veilig voelde. Gedraging werknemer verwijtbaar, maar niet zodanig verwijtbaar dat arbeidsovereenkomst op de e-grond zou moeten eindigen. Afwijzing ontbindingsverzoek.

Feiten

Werknemer is in dienst van DJI als senior complexbeveiligers in een penitentiaire inrichting. Op de arbeidsovereenkomst tussen partijen zijn de Cao Rijk, de Ambtenarenwet, de Gedragscode Integriteit Rijk en de Gedragscode DJI van toepassing. Op 29 juli 2021 heeft een collega van werknemer in een schriftelijke verklaring laten weten dat werknemer haar tijdens het werk plotseling heeft omhelsd en zijn lichaam tegen haar aan heeft gedrukt. Zij heeft aangegeven zich sindsdien minder veilig te voelen op haar werk. Werknemer is op 30 juli 2021 met onmiddellijke ingang geschorst. Op 4 augustus 2021 heeft er een gesprek plaatsgevonden tussen partijen. DJI heeft vervolgens begin september 2021 het Bureau Integriteit ingeschakeld om een onafhankelijk onderzoek te laten plaatsvinden naar het gedrag van werknemer. Partijen hebben de resultaten van het onderzoek op 11 februari 2022 met elkaar besproken. DJI verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden vanwege verwijtbaar handelen van werknemer.

Oordeel

De kantonrechter stelt vast dat alleen de omhelzing van een collega door werknemer ten grondslag wordt gelegd aan het ontbindingsverzoek, zodat de kantonrechter alleen een oordeel kan en zal vellen over de vraag of werknemer met deze omhelzing zo (ernstig) verwijtbaar heeft gehandeld dat van DJI redelijkerwijs niet gevergd kan worden het dienstverband met werknemer te laten voortduren. Vaststaat dat werknemer ergens in juni/juli 2021 een collega in een gesloten ruimte met glazen wanden heeft omhelsd. Hoe de omhelzing precies heeft plaatsgevonden, is niet komen vast te staan. De collega heeft verklaard dat werknemer haar bij haar middel pakte en tegen zich aan drukte, terwijl werknemer heeft verklaard dat hij haar bij haar schouders pakte en 'hugde'. De omhelzing van werknemer valt als ongewenst gedrag in de categorie seksuele intimidatie zoals omschreven in de Gedragscode Integriteit Rijk, waarvan werknemer op de hoogte is. Maar voor de vraag of daarmee ook sprake is van (ernstig) verwijtbaar handelen, geldt dat sprake is van beoordelingsruimte. Naar het oordeel van de kantonrechter is het omhelzen van een collega zonder te weten of die ander daarvan gediend is of daar prijs op stelt, zonder meer ongewenst

gedrag. Daar kan geen twijfel over bestaan. De collega heeft de omhelzing ook als ongewenst ervaren. Dat er binnen de PI een knuffelcultuur zou heersen – wat door DJI wordt weersproken – doet daar niet aan af. Dat werknemer geen seksuele bedoelingen had met de omhelzing, doet daar ook niet aan af. Het ging hier om een relatief nieuwe collega, die vanuit een arbeidstoeleidingstraject bij DJI werkzaam was. Zij was om die reden niet alleen extra kwetsbaar, maar zij vervulde ook een lagere functie dan werknemer en bevond zich daarmee in een afhankelijkheidspositie ten opzichte van hem. Daarbij vond de omhelzing plaats in een afgesloten ruimte die niet eenvoudig was te verlaten. Werknemer had kunnen en moeten begrijpen dat hij haar niet zomaar ongevraagd kon omhelzen. Werknemer heeft met zijn ongevraagde omhelzing de grenzen van zijn collega overschreden, waardoor zij zich minder veilig voelde en dat is hem te verwijten. Toch is geen sprake van zodanig verwijtbaar handelen dat van DJI niet langer kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst met werknemer voort te zetten. Werknemer heeft tot aan de omhelzing een onberispelijke staat van dienst gehad. Het is zonneklaar dat binnen de PI sprake is van een bijzondere werkomgeving, in die zin dat de gesloten setting meebrengt dat onderling vertrouwen en respect van groot belang zijn voor de veiligheid van iedereen. Dat het gedrag van werknemer tot een onveilige werkomgeving zou leiden, is naar het oordeel van de kantonrechter niet gebleken. Gesteld noch gebleken is dat andere (vrouwelijke) collega's zich onveilig/onprettig voelen in de nabijheid van werknemer. Voorts heeft werknemer direct in het eerste gesprek met DJI aangegeven dat hij zijn excuses wil aanbieden. Dat het hem aan zelfreflectie ontbreekt, zoals door DJI is aangevoerd, deelt de kantonrechter niet. Ten slotte heeft een eventuele ontbinding zeer zware gevolgen voor werknemer, niet alleen in financieel maar ook in sociaal opzicht. De kantonrechter is zich bewust van het feit dat werknemer al tien maanden geen werkzaamheden meer heeft verricht. De kantonrechter gaat ervan uit dat partijen zich ervoor inzetten om het opstarten van de werkzaamheden door werknemer zo soepel mogelijk te laten verlopen. Afwijzing van het ontbindingsverzoek volgt.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 14-06-2022

Zaaknummer: 9778200 AR VERZ 22-19