

RECHTSPRAAK

Ontbinding op de g-grond vanwege grensoverschrijdend gedrag van werknemer.*Feiten*

Werknemer is sinds 1 juni 2001 in dienst bij werkgever. In 2023 heeft een vrouwelijke collega melding gemaakt van grensoverschrijdend gedrag aan de zijde van werknemer. Dit heeft geleid tot een gesprek waarin afspraken zijn gemaakt. Werknemer heeft zich niet aan deze afspraken gehouden en heeft een officiële waarschuwing ontvangen op 19 oktober 2023. Op 20 oktober 2023 raadpleegt werknemer het LinkedIn-profiel van de collega. Hierna zijn werkgever en werknemer met elkaar in gesprek gegaan. Op 8 december 2023 heeft werkgever een voorstel gedaan tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Partijen zijn in de maanden die daarop volgden met elkaar in gesprek gegaan, hetgeen niet tot een oplossing heeft geleid. Werkgever verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst van werknemer op de g-grond dan wel e-grond.

Oordeel

Volgens werkgever is er sprake geweest van grensoverschrijdend gedrag van werknemer jegens een vrouwelijke collega. Werknemer heeft betwist dat hiervan sprake is geweest. Hij voert aan dat hij met zijn gedrag niemand kwaad heeft willen doen en dat zijn gedrag moet worden gezien als sociaal onhandig gedrag. Die onhandigheid zou volgens hem samenhangen met zijn autisme. Hij gaat ervan uit dat dit in de toekomst niet meer zal gebeuren. Naar het oordeel van de kantonrechter doet dit verweer geen recht aan wat zich heeft voorgedaan. Uit de feiten en omstandigheden volgt dat de betreffende collega eerst zelf aan werknemer heeft kenbaar gemaakt dat zij zijn gedrag tegenover haar niet prettig vond. Dat heeft echter niet geleid tot een blijvende verandering in het gedrag van werknemer, want in de zomer van 2023 voelt de collega zich genoodzaakt om een melding te doen bij haar leidinggevende. In oktober 2023 gaat het echt mis. Begin oktober vraagt de collega aan werknemer om niet meer langs haar huis te rijden, maar kort daarna wordt zij ermee geconfronteerd dat werknemer zelfs heen en weer rijdt langs haar huis. Naar het oordeel van de kantonrechter valt uit die gang van zaken niet anders te concluderen dan dat werknemer een duidelijk aangegeven grens heeft overschreden. Werknemer wordt hier ook op aangesproken door zijn leidinggevend in een gesprek op 16 oktober 2023. In dat gesprek is uitdrukkelijk met werknemer afgesproken dat hij zijn communicatie met deze collega moet beperken tot strikt zakelijke communicatie en dat hij niet meer langs haar huis zal rijden. Op 18 oktober 2023 meldt werknemer zelf al dat het hem niet is gelukt om de communicatie zakelijk te houden. Daarop volgt op 19 oktober 2023 een uitdrukkelijke schriftelijke waarschuwing van de hoofdredacteur. In die brief staat

expliciet en ondubbelzinnig dat werknemer op geen enkele wijze meer mag communiceren met de betreffende collega. Naar het oordeel van de kantonrechter had werknemer op dat moment moeten begrijpen dat hij al meermaals een grens had overschreden en dat de situatie eigenlijk al onhoudbaar was geworden, gelet op de instructies die hij had gekregen. In elk geval volgt uit die brief dat zijn gedrag richting de collega moet stoppen. Toch bezoekt werknemer de dag erna het LinkedIn-profiel van de betreffende collega. De kantonrechter is van oordeel dat uit deze gedragingen van werknemer blijkt dat niet slechts sprake is van sociaal onhandig gedrag, maar dat het verder gaat dan dat. Het is sociaal grensoverschrijdend gedrag. Uit die gedragingen volgt naar het oordeel van de kantonrechter dat er een verstoring in de arbeidsrelatie is ontstaan doordat werknemer zich niet heeft laten bijsturen door de uitdrukkelijke instructies van zijn leidinggevenden. Werkgever heeft namelijk verklaard dat hij het vertrouwen in werknemer is kwijtgeraakt, omdat deze zich niet houdt aan gemaakte afspraken. Dat vindt de kantonrechter begrijpelijk. Naar het oordeel van de kantonrechter is het daarom gerechtvaardigd dat werkgever tot een einde van de arbeidsovereenkomst wil komen.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 17-12-2024

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2024:7000

Zaaknummer: 11335760 \ EJ VERZ 24-339

Rechters: M.J.C.M. Manders

Advocaten: A. Klaassen

Wetsartikelen: 7:66g BW