

RECHTSPRAAK

Mosaqua/werknemer

Seksuele intimidatie onvoldoende aannemelijk geworden. Werkgever heeft voorgescreven klachtprotocol niet goed nageleefd. Wel verstoorte arbeidsrelatie

Werknemer (29 jaar) is sinds 1 oktober 2006 in dienst van Mosaqua, laatstelijk in de functie van coördinator subtropisch zwemparadijs. Vanaf september 2008 is Mosaqua ontevreden over het functioneren van werknemer en heeft zij hem daarvoor diverse malen gewaarschuwd. Zo komt werknemer 'vaak' zonder opgave van reden te laat, weigert hij protocollen te volgen, past hij zijn eigen regels toe en vertoont hij grensoverschrijdend gedrag jegens vrouwelijke collega's en tegenover gasten. Volgens Mosaqua zou zelfs sprake zijn van seksuele intimidatie. Op 11 augustus 2010 heeft Mosaqua werknemer op staande voet ontslagen, nadat wederom een klacht over seksuele intimidatie was ontvangen. Thans verzoekt zij voorwaardelijke ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Mosaqua heeft onvoldoende aannemelijk kunnen maken dat sprake is van seksuele intimidatie. Van belang is daarbij voorts het gegeven dat het te volgen protocol bij een vermoeden van seksuele intimidatie (zoals omschreven in artikel 6 van de van toepassing zijnde cao) niet zorgvuldig toegepast is. Met name waar voorgescreven is dat de vertrouwenspersoon hoor en wederhoor toepast om tot een 'verantwoorde analyse' te komen. Er heeft onvoldoende (althans onvoldoende kenbaar) onderzoek plaatsgevonden naar de gebeurtenissen en/of de betrokken personen, laat staan dat gezegd kan worden dat een correcte informatie- en besluitvormingsprocedure gevolgd is. Bij een dergelijk ernstige beschuldiging als seksuele intimidatie ligt het op de weg van de werkgever om door middel van een gedegen onderzoek, waarbij hoor en wederhoor leidend beginsel dient te zijn, te trachten de van belang zijnde feiten boven tafel te krijgen en over zowel de juistheid van de klacht als de ernst van de gebeurtenis een goed oordeel te vormen. De beschikbaar gestelde stukken laten vooralsnog te veel ruimte voor twijfel over de vraag of het wellicht door collega's als intimiderend ervaren gedrag van werknemer bestempeld kan worden als seksuele intimidatie. Daarbij merkt de rechter op dat de specifieke omstandigheden van de werkomgeving van belang kunnen zijn. Gasten en werknemers in een subtropisch zwemparadijs zullen mogelijk in een iets informelere (werk)sfeer verkeren dan werknemers in een kantoorsetting. Wel is de kantonrechter van oordeel dat werknemer zich weinig aantrekt van gerechtvaardigde kritiek en waarschuwingen van Mosaqua aangaande zijn gedrag en opmerkingen jegens collega's en gasten. De arbeidsovereenkomst wordt derhalve ontbonden per 1 februari 2011 onder toekenning van een vergoeding van € 750 (1,5

maandsalaris).

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 05-01-2011

ECLI: ECLI:NL:RBMAA:2011:BP1782

Zaaknummer: 396984 EJ VERZ 10-6233

Rechters: H.W.M.A. Staal

Advocaten: R.L.J. Reijnen en A.M. den Hollander

Wetsartikelen: 7:685 BW