

RECHTSPRAAK

werkgeefster/werknemer

Seksuele opmerkingen van werknemer jegens vrouwelijke collega vormen geen dringende reden ex artikel 7:685 lid 2 (oud) BW. Wel ontbinding wegens veranderingen in omstandigheden zonder toekenning van een vergoeding.

Werknemer is sinds 18 februari 2009 in dienst van werkgeefster. Op 23 oktober 2014 heeft werkgeefster een ontbindingsverzoek ingediend, primair op grond van gewichtige redenen en subsidiair op grond van veranderingen in omstandigheden. Werkgever voert hiervoor het volgende aan. Op 4 september 2014 heeft werknemer een vrouwelijke collega gebeld op haar privételefoon. Werknemer heeft tijdens dit telefoongesprek ongewenste seksuele opmerkingen gemaakt. Zo heeft werknemer gezegd dat hij tijdens de voorlaatste OR-vergadering 'zo boos' was op de vrouwelijke collega 'dat hij op had willen staan' en naast de vrouwelijke collega had willen gaan zitten om haar 'rechtterpel om te draaien'. Vervolgens heeft werknemer in een e-mail zijn excuses gemaakt, waarbij de woorden 'kusje erop' zijn gebruikt. Naast het bovenstaande voert werkgeefster aan dat werknemer in het verleden een tweetal schriftelijke waarschuwingen heeft gehad, wegens het in strijd handelen met de gedragsregels op het gebied van sociale media. Werknemer voert verweer.

De kantonrechter oordeelt als volgt. De door werkgeefster aangevoerde omstandigheid dat de vrouwelijke collega zich seksueel geïntimideerd voelt, maakt niet dat de gedragingen zonder meer als seksuele intimidatie moeten worden aangemerkt. Dit laat onverlet dat een opmerking van werknemer dat hij zo boos is dat hij naast de vrouwelijke collega in de raad wil gaan zitten en haar rechtterpel wil omdraaien een bedreigende en vijandige, maar ook vernederende omgeving creëert. Het blijft immers gaan om een expliciete opmerking van een man jegens een vrouw. De door werknemer aangevoerde omstandigheid dat de vrouwelijke collega geen directe collega is, maar mede-lid van de ondernemingsraad, maakt daarbij onvoldoende uit. Werknemer heeft er ook nog aan gerefereerd dat hij homoseksueel is. Voor zover werknemer daarmee heeft willen opmerken dat zijn wens de rechtterpel van de vrouwelijke medewerker om te draaien ontgaan is van enige seksuele lading en daardoor niet gesproken kan worden van seksuele intimidatie, wijst de kantonrechter erop dat onder (niet-seksuele) intimidatie als bedoeld in artikel 1a lid 3 WGB en artikel 7:646 lid 7 BW wordt verstaan het gedrag dat met het geslacht van een persoon verband houdt en dat tot doel of gevolg heeft dat de waardigheid van de persoon wordt aangetast en dat een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd. Vervolgens is de vraag aan de orde of er sprake is van een dringende reden als bedoeld in artikel 7:685 lid 2 BW. Het telefoongesprek bevatte

weliswaar een bedreigende woordkeus, maar ook is voldoende aannemelijk geworden dat de betrokken werkneemster het gesprek bijna een heel uur heeft laten voortduren, terwijl toen grotendeels over re-integratie van werknemer is gesproken en er kennelijk geen reden is geweest om binnen dat tijdbestek het gesprek te beëindigen. Verder moet uit de totale context van de meergenoemde mail van werknemer aan de vrouwelijke collega worden opgemaakt dat hij weliswaar uitermate onhandig het woord 'kusje' heeft gebruikt maar tegelijkertijd niet valt uit te sluiten dat hij onhandig spijt heeft willen betuigen. Bijgevolg kan worden geconcludeerd dat weliswaar sprake is van het gevolg als bedoeld in artikel 7:646 BW, maar niet dat het werknemers doel is geweest om dit gevolg te bewerkstelligen. Dat, tezamen met de omstandigheid dat de eerdere waarschuwingen geen betrekking hadden op seksuele intimidatie, maar op het socialemediabeleid, maakt niet dat sprake is van een dringende reden. Wel is sprake van zodanige veranderingen in de omstandigheden dat op korte termijn een einde aan de arbeidsovereenkomst moet komen, zonder dat werkgeefster aan werknemer een vergoeding verschuldigd is.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 11-12-2014

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2014:7587

Zaaknummer: 3526511 UE VERZ 14-625 - 1111

Rechters: J.J.M. de Laat

Advocaten: A.C. Siemons en M. Cretier

Wetsartikelen: 1a lid 3 WGB, 7:646 lid 7 BW en 7:685 lid 2 (oud) BW