

RECHTSPRAAK

Voorval tussen werknemer en gast zwembad. Geen grond voor aantekening in het personeelsdossier van werkgever. Geen goed werkgeverschap. Aantekening dient uit het dossier verwijderd te worden.*Feiten*

Werknemer werkt sinds 1 januari 2002 bij Laco Montferland B.V. (hierna: Laco). Op 23 januari 2018 heeft zich in een van de binnenbassins een incident voorgedaan. Op een zeker moment moest werknemer de bodem van het zwembad verstellen. Alle gasten verlieten daarvoor het bad en wachtten aan de kant tot zij het zwembad weer in mochten. Toch maakte een gast, X, die net binnenkwam, aanstalten om het zwembad in te gaan. Werknemer maakte de gast duidelijk dat dit om veiligheidsredenen niet mocht. De gast wilde niettemin het bad ingaan. Werknemer heeft het voorval aan de vestigingsmanager van Laco gemeld. Na een aanvankelijk goedkeurende reactie heeft werknemer de dag daarop een aangetekende brief met officiële waarschuwing als disciplinaire straf ontvangen, omdat hij richting de gast(en) tijdens de knuffelzwemwerkzaamheden onrust binnen de hele accommodatie zou hebben veroorzaakt door luide stemverheffing en harde woorden. Na daartegen gemaakt bezwaar en een gesprek, heeft Laco haar standpunt niet willen wijzigen. In een latere e-mail (van 14 maart 2018) is zij daarop teruggekomen in die zin dat zij de officiële waarschuwing wellicht een te rigoureuze maatregel achtte. Een aantekening in het dossier van werknemer vond zij wel op zijn plaats. Werknemer heeft daarop bezwaar gemaakt tegen de aantekening in zijn dossier. Werknemer heeft in eerste aanleg kort samengevat gevorderd een verklaring voor recht dat Laco ten aanzien van het voorval op 23 januari 2018 ongegronde verwijten aan hem heeft gemaakt en hem ten onrechte een aantekening in het dossier heeft gegeven. Voorts vordert hij veroordeling van Laco om de desbetreffende aantekening uit zijn dossier te verwijderen. De kantonrechter heeft de vorderingen van werknemer toegewezen. Laco is hiervan in hoger beroep gekomen.

Oordeel

Naar het oordeel van het hof is een werkgever in beginsel gerechtigd tot het plaatsen van aantekeningen in personeelsdossiers. Het is daarbij, gelet op de daaraan voor een werknemer mogelijk te verbinden gevolgen, wel van groot belang dat daaraan zorgvuldig onderzoek en hoor en wederhoor voorafgaan. Ook zijn de juistheid en de inzichtelijkheid van over hem geplaatste aantekeningen in zijn dossier voor de werknemer (transparantie) vereisten. Wat betreft de bejegeningsskwestie van gast X heeft Laco, ofschoon zij duidelijk wel (nadere)

pogingen in het werk stelde om 'het (alsnog) goed te doen', in de naleving van deze vereisten toch gefaald. Na aanvankelijke goedkeuring van de gedragingen van werknemer op 23 januari 2018, heeft zij hem later op diezelfde dag naar aanleiding van de verslaglegging van het gebeurde door een collega mondeling berispt en hem daags daarop een officiële schriftelijke waarschuwing gegeven. Deze kwam heel hard bij werknemer aan en heeft de verhoudingen tussen partijen dadelijk 'op scherp' gesteld. Vervolgens hebben over het gebeurde, in verband met de gegeven waarschuwing en het daartegen door werknemer gemaakte bezwaar, gesprekken in aanwezigheid van de advocaat van werknemer plaatsgevonden. Die advocaat mocht van Laco overigens alleen als 'toehoorder' aan het overleg deelnemen. Nadat Laco de officiële waarschuwing aanvankelijk handhaafde, achtte zij deze vervolgens zelf een 'te rigoureuze maatregel'. Wel bleef zij erbij dat een aantekening in het personeelsdossier van werknemer op zijn plaats was. Wat van een en ander precies de motivering was en welk verschil dit voor werknemer maakte, werd daarbij niet (adequaat) toegelicht. Tegenover de verklaringen van de collega's A en B over het incident staat een aantal verklaringen van (externe) ooggetuigen, die Laco hebben aangeschreven dan wel waarvan werknemer haar later heeft voorzien. Daarin wordt tot uitdrukking gebracht dat de waarschuwing van werknemer aan gast X netjes en duidelijk, alsmede beheerst en professioneel was, terwijl het X was die intimiderend en provocerend te werk ging. Deze verklaringen plaatsen de verklaringen van de collega's ten minste in een ander perspectief. Daarmee is enige subjectiviteit in de waarneming van de toedracht van de zijde van de collega's van werknemer niet bij voorbaat uit te sluiten en kan werknemer onrecht zijn aangedaan door de overname daarvan zonder enig voorbehoud door Laco. Daarvan had Laco zich bewust moeten zijn. Door zonder verder onderzoek een officiële waarschuwing te geven en deze vervolgens zonder duidelijke motivering na andersluidende verklaringen die het gebeurde in een ander perspectief plaatsen ten aanzien van het desbetreffende punt te handhaven in de vorm van een aantekening in het personeelsdossier, handelde Laco niet zoals van haar als goed werkgever mocht worden verwacht. Deze bejegeningsskwestie van de collega staat naar het oordeel van het hof niet op zichzelf maar is verweven met de bejegening van de gast als zodanig. De door werknemer aan het adres van A gesproken woorden, waarover partijen op zichzelf niet zo zeer van mening verschillen, erop neerkomende dat A een fijne collega was, die werd bedankt, dienen in de context van het incident te worden geplaatst en gaan daarin op. Uitgaande van het perspectief van A kunnen die woorden onprettig bij hem zijn overgekomen. In de lezing van het gebeurde van werknemer is enige irritatie van zijn kant niet onbegrijpelijk. Voor een aantekening in het personeelsdossier van werknemer geven deze in geen geval grond. Het hof komt tot de slotsom dat Laco niet volgens goed werkgeverschap heeft gehandeld bij de opname van een aantekening in het personeelsdossier van werknemer in plaats van de hem aanvankelijk gegeven officiële waarschuwing, wat betreft de kwestie betreffende de bejegening (ongepast taalgebruik) van gast X en collega A. De desbetreffende aantekeningen (notitie(s) en wat daarvan verder deel uitmaakt) zullen in zoverre uit het personeelsdossier van werknemer dienen te worden verwijderd. Wat betreft de niet-naleving door werknemer van de procedure beweegbare bodem zal het hof hem in de gelegenheid stellen te bewijzen dat zijn werkwijze bij Laco gebruikelijk was en zelfs werd aangemoedigd.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 22-06-2021

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2021:6117

Zaaknummer: 200.258.732

Rechters: L.F. Wiggers-Rust en S.B. Boorsma

Advocaten: A.W.J.D. Ray-Engels, D. Dekker en I.A. Katz-Soeterboek

Wetsartikelen: 7:611 BW