

RECHTSPRAAK

Inspecteur die hand op schouder vrouwelijke collega legt, haar tijdens meerdaagse training naar haar kamernummer vraagt en een opmerking maakt over massage-/saunabezoek treft enig verwijt, maar niet zodanig dat sprake is van een voldragen e-grond. Contextuele weging van aard en ernst voorval.

Feiten

Werknemer, thans 65 jaar oud, is op 1 januari 2011 in dienst getreden van de Staat der Nederlanden (hierna: de staat) en verricht werkzaamheden als inspecteur. De staat verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden op de e- dan wel de g-grond en legt – kort gezegd – aan dit ontbindingsverzoek twee voorvallen ten grondslag. In augustus 2019 (voorval 1) heeft werknemer in het kader van een inspectie naar kennismigranten bij een bedrijf mevrouw C (afkomstig uit Iran en destijds 26 jaar oud) gehoord. Daarna is bij de vakgroep van werknemer melding gemaakt van ongepaste uitlatingen van werknemer in voornoemd gesprek met mevrouw C en in zijn WhatsApp-berichten naar haar. Naar aanleiding van deze melding heeft de Beveiligingsautoriteit (BVA) van het Ministerie van SZW onderzoek gedaan naar het voorval. Naar het oordeel van de BVA was niet aannemelijk dat het gesprek tussen werknemer en C anders dan ‘vriendelijk doch zakelijk’ was geweest. Integriteitsschending vanwege misbruik van (machts)positie of ongewenste omgangsvormen achtte de BVA niet aannemelijk. Op 18 december 2019 heeft de staat werknemer schriftelijk berispt, omdat hij het gesprek met mevrouw C alleen had gedaan en omdat hij haar zijn privételefoonnummer had gegeven, waardoor hij zichzelf en zijn vakgroep in een kwetsbare positie heeft gebracht, aldus de staat. Daarna heeft werknemer begeleiding van een coach gehad. In maart 2023 (voorval 2) heeft de staat een melding ontvangen van mevrouw G (destijds ongeveer 30 jaar oud), een van de inspecteurs van de vakgroep. Werknemer zou tijdens een cursus met hotelovernachting zijn hand op haar rug hebben gelegd, haar ’s avonds naar haar kamernummer hebben gevraagd en een opmerking hebben gemaakt over een massage/saunabezoek. Het voorval is onderzocht door de Klachtencommissie ongewenste omgangsvormen (KOO) van SZW. De klacht van mevrouw G werd door die commissie gegrond geacht en de staat is geadviseerd te overwegen om werknemer een aanvullende disciplinaire sanctie op te leggen. Werknemer heeft de staat verzocht hem per 1 januari 2025 een individuele Regeling Vervroegd Uittreden (i-RVU) toe te kennen, welk verzoek de Staat heeft afgewezen in verband met het streven van de staat naar beëindiging van het dienstverband.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het komt in dit geding aan op het voorval in januari 2019 en dat in 2023 en op de wijze van afdoening ervan.

Voorval in 2019

Het voorval in 2019 is door de BVA afgedaan als – kort gezegd – een (te) vriendelijk of (te) behulpzaam bedoelde, maar ongelukkige opstelling van werknemer die door zijn gesprekspartner verkeerd kon worden opgevat. De kwestie is niet geplaatst in de sleutel van grensoverschrijdend gedrag ten nadele van mevrouw C, maar in die van een onvoldoende zakelijke beroepshouding die zowel werknemer zelf als diens vakgroep kwetsbaar maakte voor kritiek. Deze connotatie kan de staat achteraf niet, ook niet in het licht van wat daarna is (of zou zijn) voorgevallen, wijzigen ter onderbouwing van zijn ontbindingsverzoek door het voorval aan te merken als het eerste in een reeks die op 13 maart 2023 culmineerde in het voorval van die datum.

Voorval in 2023

De klachtencommissie heeft de vakgroep geadviseerd over de wijze van afdoening, evenwel zonder zelf kennis te hebben van de aard of ernst van het eerdere voorval in 2019. Dat laatste maakte dat de commissie, ofschoon zij anders in een geval als dit zou hebben volstaan met de aanbeveling om met werknemer in overleg te treden over een manier om herhaling in de toekomst te voorkomen, nu – mede vanwege diens leeftijd – voorwaardelijk adviseerde om de voorgeschiedenis bij de besluitvorming over het vervolg te betrekken. Als werknemer zich inderdaad eerder schuldig mocht hebben gemaakt aan soortgelijke gedragingen en hiertegen op indringende wijze is opgetreden, zo overwoog de klachtencommissie, dan wordt het bevoegd gezag geadviseerd een aanvullende disciplinaire sanctie te overwegen, zodat werknemer zich in de toekomst van dergelijk gedrag zal onthouden. Daaruit volgt dat de klachtencommissie het oog had op een sanctie waarbij de arbeidsovereenkomst in stand zou blijven. Voor de afwijking van dit advies (namelijk door het indienen van het ontbindingsverzoek) heeft de staat geen voldoende motivering gegeven. Los daarvan levert een contextuele weging van de aard en ernst van het voorval in 2023 naar het oordeel van de kantonrechter geen redelijke grond op voor de ontbinding van de arbeidsovereenkomst. In dit geval neigt de gedraging van werknemer naar een sociaal onhandige vrijpostigheid tussen medewerkers die geen hiërarchische relatie met elkaar hebben. Daarbij neemt de kantonrechter in aanmerking dat het leggen van een hand op de schouder van een collega van het andere geslacht weliswaar als ongepast kan worden beschouwd, maar in dit geval gezien de setting toch ook weer niet zó ongepast, te weten bij de informele begroeting tussen collega's voorafgaand aan een meerdaagse training. Evenmin schokkend is het dat werknemer heeft geïnformeerd naar haar kamernummer. Dit heeft zeker niet zonder meer de connotatie van een avance. Maar ook bij de massage/sauna-opmerking van werknemer past hier de nodige relativisering. Daaraan was immers de kennelijk humoristisch getoonzette opmerking van mevrouw G in de groep eerder die dag, over de wijze waarop zij zich tijdens een vakantie pleegt te ontspannen, voorafgegaan. Dat werknemer hieraan met zijn - volgens hem eveneens grappig bedoelde - opmerking bedoelde te refereren, is niet onaannemelijk. Al was het

niettemin ongepast om die opmerking te maken op de hotelgang, waar hij met zijn vrouwelijke collega alleen was. Werknemer treft dus zeker enig verwijt, maar niet een zodanig verwijt dat van de staat in redelijkheid niet geleverd kan worden de arbeidsovereenkomst met hem te laten voortduren.

Conclusie

Afwijzing van het ontbindingsverzoek volgt. De kantonrechter geeft partijen in overweging met elkaar in overleg te treden over de verdere invulling van de arbeidsverhouding en daarbij te betrekken hoe en wanneer werknemer zijn verlof opneemt, alsook of er niet alsnog reden is om hem met i-RVU te laten gaan.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 11-09-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:5660

Zaaknummer: 11166191 UE VERZ 24-171

Rechters: H.A.M. Pinckaers

Advocaten: I.M. Schouten en G. van Wankum

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW, 7:669 lid 3 sub g BW en 7:671b BW