

Hoe een pepermuntvlek tot ernstige verwijtbaarheid en zelfs ontslag kan leiden?

U leest het hier:

Op 16 juni jl. heeft de rechter uitspraak gedaan¹ in een arbeidsgeschil waarbij de kern bestond uit seksuele intimidatie. Ondanks het bestaan van allerlei richtlijnen en codes vond een Mt-lid in deze organisatie dit soort opmerkingen wel kunnen:

“De medewerkster in kwestie heeft tevens verklaard dat er afgelopen donderdag wederom een vervelende situatie plaatsgevonden heeft. Je bent voor een update bij haar langsgelopen. Op dat moment zat er een pepermuntvlek op haar jurk. Je hebt toen, op de werkvloer, de uitspraak gedaan dat ‘ze zich weer had laten onderspuiten’.”

Hoge lat voor ernstig verwijtbaar handelen

Uit de parlementaire geschiedenis van de Wet werk en zekerheid blijkt dat de wetgever de lat voor ernstig verwijtbaar handelen aan de zijde van de werknemer hoog heeft gelegd. De regering heeft benadrukt dat het criterium ‘ernstig verwijtbaar handelen of nalaten’ door de rechter met terughoudendheid moet worden toegepast.

Seksuele intimidatie

Het hof is van oordeel dat de opmerking van het Mt-lid toch voldoet aan de definitie van seksuele intimidatie in de zin van artikel 1a lid 2 van de Algemene wet gelijke behandeling, te weten verbaal gedrag met een seksuele connotatie dat als doel of tot gevolg heeft dat de waardigheid van de persoon wordt aangetast en dat een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd.

Conclusie: ernstige verwijtbaarheid treft werknemer en niet werkgever

Gelet op al het voorgaande is het hof van oordeel dat de gewraakte opmerking van het Mt-lid zonder meer te kwalificeren is als ernstig verwijtbaar handelen en strijdig met goed *werknemerschap* (dus niet *werkgeverschap*).

Hoewel een Mt-lid normaalgesproken namens de werkgever handelt, worden de handelingen in dit geval niet aan de werkgever toegerekend. De werkgever had immers een goede basis voor een veilige arbeidsomgeving; de werkgever heeft instructie gegeven, toezicht gehouden en heeft het Mt-lid op zijn gedrag aangesproken. Er is bij de organisatie ook een Vertrouwenspersoon ingesteld en deze heeft een actieve rol gehad in het interne traject en in het bijstaan van de ondergeschikte medewerker. Gezien deze zorgvuldigheid komt het gedrag van met Mt-lid volledig voor eigen rekening en risico. Herplaatsing kan, gelet op het ernstig verwijtbaar handelen van het Mt-lid niet van OGD gevergd worden.

Vertrouwenspersoon

Mede doordat de vertrouwenspersoon deze situatie adequaat heeft opgepakt is de werkgever geen verwijt te treffen. Op dit moment is er een wetsvoorstel Vertrouwenspersonen aangehangig. Wanneer dit voorstel wet wordt, wordt een vertrouwenspersoon een verplichte functie binnen alle organisaties die werkgever zijn volgens de Arboregelgeving.

Bent u ook benieuwd wat die verplichting exact inhoudt? Of wilt u een interne Vertrouwenspersoon laten opleiden?

¹ [ECLI:NL:GHDHA:2020:1033](https://ecli.nl/GHDHA:2020:1033)