

RECHTSPRAAK

Werknemer (geboren 1943) is op 1 juli 1974 bij Leprastichting in dienst getreden. Tijdens de kerstborrel van Leprastichting op 19 december 2002 heeft de directeur van Leprastichting bij het binnentreden van de slechts met kaarslicht verlichte recreatiezaal werknemer in de billen geknepen en het woord “darkroom” gebruikt. Naar aanleiding van dit ‘kerstborrel’-incident is een conflict gerezen tussen werknemer en de directeur. De directeur is voor het incident door het bestuur vermaand. Werknemer heeft zich vervolgens ziek gemeld wegens situatieve arbeidsongeschiktheid. Na over en weer een ontbindingsverzoek te hebben ingediend, beschikte de kantonrechter op 26 mei 2004 dat de arbeidsovereenkomst per 1 juli 2004 zou worden ontbonden. Aan werknemer is in deze beschikking een ontbindingsvergoeding toegekend van € 68.500 bruto. In zijn beschikking heeft de kantonrechter uitdrukkelijk overwogen dat hij de eventueel door werknemer geleden pensioenschade (schade wegens verminderde mogelijkheden of keuzemogelijkheden bij gebruik van de OBU-regeling daaronder begrepen) en de door werknemer in verband met het incident geleden immateriële schade geheel buiten beschouwing heeft gelaten bij de vaststelling van de aan werknemer naar billijkheid toekomende vergoeding. In de onderhavige procedure vordert werknemer immateriële schade wegens het onrechtmatig handelen van de directeur en pensioenschade. De onrechtmatigheid is hierin gelegen dat de directeur zich schuldig zou hebben gemaakt aan “seksuele intimidatie”. In cassatie klaagt werknemer onder meer dat het hof ten onrechte als bijkomende omstandigheid in aanmerking heeft genomen dat de verweten gedraging voor de directeur geen seksuele lading had. Ten onrechte, omdat artikel 7:646 lid 8 BW een dergelijke eis niet verlangt.

De Hoge Raad oordeelt als volgt. Deze klacht, die kennelijk steunt op de opvatting dat een gedraging zonder meer als seksuele intimidatie moet worden aangemerkt indien degene jegens wie die gedraging is gericht zich seksueel geïntimideerd voelt, faalt omdat die opvatting onjuist is. Het hof kon derhalve bij zijn beoordeling van de ernst van de aan de directeur verweten gedraging zonder enige rechtsregel te schenden rekening houden met de omstandigheid dat die gedraging voor de directeur geen seksuele lading had. Het hof mocht tevens gebruikmaken van feiten en omstandigheden die uit de eerdere ontbindingsbeschikking bleken (te weten dat werknemer aanvankelijk lachend heeft gereageerd), zonder zich schuldig te maken aan verboden aanvulling van de feiten en/of verweermiddelen. Het hof kon ook, voor de inhoud van het begrip “seksuele intimidatie” aansluiting zoekend bij de omschrijving van art. 7:646 lid 8 BW, gevoeglijk in aanmerking nemen dat werknemer onvoldoende heeft aangevoerd om te kunnen oordelen dat de gedraging van de directeur tot gevolg heeft gehad dat werknemer in zijn waarde is aangetast, waarbij het hof heeft betrokken dat geen bedreigende, vernederende of kwetsende situatie is

gecreëerd.

Volgt verwerping cassatieberoep.

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 10-07-2009

ECLI: ECLI:NL:HR:2009:BI4209

Zaaknummer: 07/13308

Wetsartikelen: 7:646 lid 8 BW, 24 BW en 149 Rv