

RECHTSPRAAK

werkgever/werkneemster

Directeur maakt onderscheid naar geslacht en maakt zich schuldig aan seksuele intimidatie door van secretaresse te verlangen dat zij nauwsluitende satijnen kleding draagt. Ontbinding onder toekenning vergoeding € 20.000.

Werkneemster is op 3 juni 2013 als secretaresse in dienst getreden van werkgever, een ingenieursbureau. Voor werkneemster was het haar eerste baan. Bij aanvang van het dienstverband heeft A (directeur) er bij werkneemster op aangedrongen dat zij zich representatief zou kleden. Van haar werd onder meer verwacht dat zij op kantoor satijnen kleding en hoge hakken droeg. Werkgever heeft voor werkneemster in het buitenland satijnen kleding doen vervaardigen. Werkgever verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens disfunctioneren en een verstoorde arbeidsrelatie. Werkgever voert aan dat werkneemster zich na kritiek op haar functioneren heeft ziek gemeld en een arbeidsconflict is ontstaan, omdat werkneemster grovelijk en onterecht A opeens van seksuele intimidatie ging betichten. Werkneemster heeft daartegenover aangevoerd dat van onvoldoende functioneren geen sprake is geweest en dat de arbeidsverhouding is verstoord doordat A (en diens echtgenote) zich seksueel intimiderend jegens haar hebben gedragen.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het disfunctioneren heeft werkgever onderbouwd aan de hand van verslagen van functioneringsgesprekken van eind november 2013 en begin maart 2015. Opvallend is voorts dat er tussen de beide functioneringsgesprekken 15 maanden zijn verstreken, waarin werkgever kennelijk geen reden heeft gezien die gesprekken te formaliseren en een concreet verbeterdoel en -traject vast te leggen. Nu partijen het erover eens zijn dat de arbeidsverhouding is verstoord, wordt de arbeidsovereenkomst ontbonden. Ten aanzien van de vergoeding wordt het volgende overwogen. Voorop gesteld wordt dat artikel 7:646 BW bepaalt dat een werkgever geen onderscheid mag maken tussen mannen en vrouwen (onder meer) in de arbeidsvoorwaarden en bij de arbeidsomstandigheden. De kantonrechter begrijpt werkneemster aldus dat zij werkgever verwijt direct onderscheid naar geslacht te hebben gemaakt doordat A van haar heeft verlangd nauwsluitende satijnen kleding te dragen. Werkgever heeft niet weersproken dat er alleen bij vrouwelijke medewerkers op is aangedrongen satijn te dragen. Nu werkneemster aldus als vrouw op een andere wijze is behandeld dan een man in een vergelijkbare situatie, is sprake van direct onderscheid naar geslacht.

De kantonrechter oordeelt dat werkneemster aan haar stelplicht (art. 7:646 lid 12 BW) heeft

voldaan. De feiten die zij in dit geding heeft aangevoerd, kunnen seksuele intimidatie van de zijde van A doen vermoeden. Werkgever heeft daartegenover onvoldoende aangevoerd om aannemelijk te maken dat werkneemster niet seksueel is geïntimideerd. Hetgeen werkneemster heeft gesteld over het dragen van nauwsluitende satijnen kleding, stemt overeen met wat haar gewezen collega's D en E hierover schriftelijk hebben verklaard, terwijl ook de verklaring van mevrouw F, die vóór werkneemster als secretaresse van A werkzaam was, hierbij nauw aansluit en een specifiek gedragspatroon van A doet vermoeden. Uit de schriftelijke verklaringen van deze drie gewezen werknemers komt naar voren dat A verlangt dat zijn secretaresse strakke satijnen kleding draagt en dat hij houdt van 'vrouwen die glimmen' (zoals F heeft verklaard). Dat dit kledingvoorschrift voor A een seksuele connotatie heeft, vloeit voort uit het enkele feit dat het gaat om gladde, strak zittende satijnen kleding die de contouren van het vrouwelijke lichaam sterk accentueert. Dat dit ook het doel was, blijkt onder meer uit de (door werkgever niet betwiste) stelling van werkneemster dat zij een hemd niet over haar broek heen mocht dragen. Zowel werkneemster als F benadrukken zich in satijnen kleding onbehaaglijk te hebben gevoeld en zich te hebben geschaamd. Daaruit volgt dat het kledingvoorschrift in elk geval tot gevolg had dat de persoonlijke waardigheid van deze vrouwen is aangetast. Gelet op de korte duur van het dienstverband doet een vergoeding overeenkomstig de zogenoemde kantonrechtersformule geen recht aan de seksueel intimiderende bejegening die werkneemster in dienst van werkgever heeft moeten ondergaan. Mede gezien de daaruit voortgekomen gezondheidsklachten, die haar naar verwachting nog enige tijd parten kunnen spelen, stelt de kantonrechter de vergoeding billijkheidshalve vast op € 20.000 bruto. Voor een mindering voor de periode dat werkneemster inmiddels ziek is geweest en recht op loondoorbetaling heeft, bestaat geen reden. De toekenning van de vergoeding laat onverlet het recht van werkneemster om werkgever en/of A in rechte te betrekken, teneinde vergoeding van eventueel geleden of te lijden (verdere) schade te vorderen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 11-09-2015

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2015:6690

Zaaknummer: 4259486 UE VERZ 15-367 LH/1040

Rechters: J.J.M. De Laat

Advocaten: N.B.P. Arets en B.T.M. Milek

Wetsartikelen: 7:646 BW en 7:685 BW