

RECHTSPRAAK

werkgever/werknemer

Arbeidsovereenkomst met leidinggevende die – ondanks diverse waarschuwingen – veel jongere medewerkster seksueel intimideert op werk en via Facebook terecht ontbonden op e-grond. Geen transitievergoeding verschuldigd.

Werknemer (geboren 1966) is met ingang van 11 mei 1987 in dienst getreden van werkgever, laatstelijk als meewerkend voorman. Hij gaf in die functie leiding aan productiemedewerkers. Werknemer is tussen 2010 en 2016 diverse malen gewaarschuwd (officieel) voor grensoverschrijdend gedrag. Diverse medewerkers hadden geklaagd over seksuele intimidatie (handen in zij, kietelen, seksistische opmerkingen en een zeer jonge medewerkster naar huis brengen en zoenen). Na een voorval begin 2016 is de werkgever een groot onderzoek gestart en heeft veel (ex-)werknemers gehoord. Werkgever verzoekt thans ontbinding op de e-grond. De kantonrechter heeft het verzoek toegewezen.

Het hof oordeelt als volgt. Ondanks de verschillende waarschuwingen heeft werknemer opnieuw fysiek contact gehad met jonge vrouwelijke medewerksters, waarvan de omvang tijdens het onderzoek door werkgever na het voorval op 9 januari 2016 bekend is geworden. Evenals de kantonrechter rekent het hof werknemer de fysieke contacten die hij op of omstreeks juli 2013 – kort na de duidelijke schriftelijke waarschuwing van 16 mei 2013 – met de jonge werkneemster X heeft gehad, zwaar aan. Werknemer heeft een ernstige inbreuk gemaakt op de lichamelijke en geestelijke integriteit van werkneemster X en heeft misbruik gemaakt van zijn positie als leidinggevende van werkneemster X. Anders dan werknemer heeft aangevoerd, kan op grond van de door werkneemster X aan werkgever overgelegde Facebook-berichten noch anderszins als vaststaand worden aangenomen dat werkneemster X verliefd was op werknemer en om die reden instemde met de fysieke contacten met werknemer. Werknemer is met zijn hiervoor omschreven handelwijze naar het oordeel van het hof ver over de schreef gegaan. Werknemer heeft de schriftelijke waarschuwingen aan zijn adres niet serieus genomen, althans deze hebben hem er niet van weerhouden zijn handelwijze voort te zetten. Deze waarschuwingen en het daaraan verbonden advies waren volstrekt duidelijk: ‘geen lichamelijk contact’ en ‘bewaar afstand’. Het voorgaande geldt temeer aangezien werknemer leidinggevende was en in die zin ook een voorbeeldfunctie had. De jonge medewerksters bevonden zich jegens hem in een afhankelijkheidspositie. Op grond van hetgeen hiervoor is overwogen is het hof van oordeel dat de kantonrechter terecht het verzoek van werkgever om de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden op de e-grond heeft toegewezen. Het hof is van oordeel dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen

van werknemer en verwijst naar hetgeen hiervoor in het incidenteel hoger beroep in de rechtsoverwegingen 5.4 tot en met 5.11 is overwogen. Werkgever is dan ook geen transitievergoeding verschuldigd aan werknemer. Het hof acht van doorslaggevend belang dat werknemer een duidelijk gewaarschuwd man was die wist dat hij afstand moest bewaren en fysiek contact met collega's achterwege moest laten. Zijn positie als leidinggevende én zijn leeftijd zijn daarnaast omstandigheden die meebrengen dat hij de lichamelijke integriteit van de jonge medewerkers in alle opzichten had moeten respecteren.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 18-08-2016

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2016:6726

Zaaknummer: 200.191.408

Rechters: E.B. Knottnerus, P.L.R. Wefers Bettink en J.H. Kuiper

Advocaten: E. van Otterloo en J.P. Boot

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onderdeel e BW