

RECHTSPRAAK

Albert Heijn B.V./werknemer

Ontbinding arbeidsovereenkomst supermarktmanager wegens seksuele intimidatie. Wel gedeeltelijke toekenning wettelijke transitievergoeding.

Feiten

Werknemer is op 2 mei 2005 in dienst getreden bij Albert Heijn. De laatste functie die werknemer vervulde, is die van supermarktmanager. Op 5 april 2017 is door een medewerkster van Albert Heijn melding gemaakt van seksuele intimidatie door werknemer. Nadien zijn er door verschillende medewerkers andere seksuele intimidatie-klachten tegen werknemer ingediend. De leidinggevende en de HR business partner hebben op 13 april 2017 een gesprek met werknemer gevoerd waarin zij hem met de ingediende klachten hebben geconfronteerd. Werknemer is per direct op non-actief gezet. Op 19 april 2017 heeft een tweede gesprek tussen dezelfde personen plaatsgevonden. In dit gesprek heeft Albert Heijn aangegeven het dienstverband met werknemer te willen beëindigen. Albert Heijn verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden op grond van de e-, g- of h-grond. Werknemer verzoekt onder meer toekenning van de transitie- en billijke vergoeding.

Oordeel

Werknemer heeft erkend dat hij ongevraagd het naambordje van een medewerkster, dat zich vlak boven haar borst bevond, heeft verwijderd. Verder heeft werknemer erkend dat hij een medewerkster over de schouders heeft gewreven. Ook heeft werknemer ter zitting alsnog erkend dat hij zijn vinger in het gat van een spijkerbroek heeft gestoken en toegegeven dat het zou kunnen dat hij de billen van een medewerkster heeft aangeraakt. Werknemer had zich, zeker als supermarktmanager met een (onbetwiste) voorbeeldfunctie maar ook als normaal denkend mens, dienen te realiseren dat zijn betreffende gedragingen jegens de vele jaren jongere medewerkers door hen als seksueel intimiderend zouden worden ervaren. Albert Heijn heeft naar aanleiding van de gemelde klachten naar het oordeel van de kantonrechter voldoende zorgvuldig gehandeld door werknemer in het gesprek van 13 april 2017 met de klachten te confronteren en hem daarop zijn visie te laten geven en door aan werknemer een vertrouwenspersoon toe te wijzen ter ondersteuning. Het verweer dat werknemer eerst gewaarschuwd had moeten worden en hem de gelegenheid had moeten worden geboden zijn gedrag aan te passen, slaagt niet, gelet op de ernst van de gedragingen in kwestie. Werknemer had zich, temeer daar hij als supermarktmanager een voorbeeldfunctie vervult, moeten realiseren dat het door hem vertoonde gedrag niet door de beugel kan en een reden vormt

voor ontslag. Overigens heeft Albert Heijn gekozen voor het indienen van een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst en niet voor een ontslag op staande voet. De kantonrechter zal de arbeidsovereenkomst ontbinden met ingang van 1 oktober 2017. De kantonrechter acht termen aanwezig om de transitievergoeding gedeeltelijk aan werknemer toe te kennen, omdat de kantonrechter van oordeel is dat het niet toekennen daarvan naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is. Hierbij overweegt de kantonrechter dat werknemer zich twaalf jaar lang voor Albert Heijn heeft ingezet, dat hij voldoende aannemelijk heeft gemaakt dat hij zelf geen seksuele bijbedoelingen bij de hem verweten gedragingen heeft gehad en dat de gevolgen van het ontslag voor hem aanzienlijk zijn, mede gelet op zijn leeftijd en zijn gezondheidsproblemen. Gelet op deze omstandigheden acht de kantonrechter toekenning van een transitievergoeding van € 18.000, te weten ongeveer de helft van de verzochte vergoeding, redelijk. De kantonrechter ziet geen aanleiding om aan werknemer een billijke vergoeding toe te kennen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 20-09-2017

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2017:11593

Zaaknummer: 6094907 \ AO VERZ 17-78

Rechters: M.T. Hoogland

Advocaten: J.P. Wiewel en N.A. Hertogh

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onderdeel e BW, 7:671b lid 8 onderdeel c BW, 7:673 lid 7 aanhef en onderdeel c BW, 7:673 lid 8 BW en 7:686a lid 6 BW