

RECHTSPRAAK

Inalfa Roof Systems B.V./werknemer

Ontbinding e-grond wegens seksuele intimidatie op de werkvloer, misbruik van leidinggevende positie, pestgedrag en fysieke bedreigingen. Geen transitievergoeding wegens ernstig verwijtbaar handelen.

Feiten

Werknemer is op 1 mei 2003 bij Inalfa Roof Systems B.V. (hierna: Inalfa) in dienst getreden. Hij vervult thans de functie van Line Coördinator tegen een salaris van € 3.437,77 bruto per maand, exclusief vakantiebijslag en overige emolumenten. In juli 2016 heeft Inalfa meldingen van verschillende medewerkers ontvangen dat werknemer hen seksueel zou hebben geïntimideerd. Als gevolg van deze meldingen heeft op 16 september 2016 tussen Inalfa en werknemer een gesprek plaatsgevonden. Inalfa heeft na afloop van dit gesprek geconcludeerd een intern onderzoek te verrichten en werknemer zonder behoud van loon op non-actief te stellen. Vervolgens heeft werknemer zich op 19 september ziek gemeld. Op 22 september 2016 heeft Inalfa, na afronding van het onderzoek, aan werknemer laten weten tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst over te gaan. Zij verzoekt thans ontbinding van de arbeidsovereenkomst; primair wegens verwijtbaar handelen (e-grond) en subsidiair wegens een verstoorde arbeidsverhouding (g-grond). Werknemer verzoekt op zijn beurt een billijke vergoeding van € 200.000 bruto en een transitievergoeding van € 23.594 bruto.

Oordeel

(Ernstig) verwijtbaar handelen

De kantonrechter heeft op 28 december 2016 een tussenbeschikking gewezen (zie hiervoor ECLI:NL:RBLIM:2016:11651 en AR 2018-0793). Bij die beschikking is Inalfa toegelaten bewijs te leveren van feiten en omstandigheden waaruit valt af te leiden dat werknemer zich schuldig heeft gemaakt aan seksuele intimidatie, misbruik heeft gemaakt van zijn leidinggevende positie, pestgedrag heeft vertoond en fysieke bedreigingen heeft geuit. In het kader van de bewijslevering heeft thans een getuigenverhoor plaatsgevonden, waarbij acht getuigen zijn verhoord. Deze getuigen bevestigen de door Inalfa gestelde feiten en omstandigheden. De conclusie is dan ook dat de kantonrechter het primaire ontbindingsverzoek van Inalfa toewijst. De kantonrechter is tevens van oordeel dat de gedragingen van werknemer ernstig verwijtbaar handelen opleveren, zodat de arbeidsovereenkomst – conform het bepaalde in artikel 7:671b lid 8 onderdeel b BW – met ingang van heden wordt ontbonden. Het ernstig

verwijtbaar handelen aan de zijde van werknemer brengt ook met zich dat hij geen aanspraak op een transitievergoeding kan maken (art. 7:673 lid 7 onderdeel c BW).

Billijke vergoeding

Werknemer wordt niet gevolgd in zijn verzoek tot toekenning van een billijke vergoeding. Uit de wetsgeschiedenis volgt dat ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van Inalfa zich slechts zal voordoen in uitzonderlijke gevallen, bijvoorbeeld als Inalfa grovelijk de verplichtingen die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst niet nakomt en als gevolg daarvan een verstoorde arbeidsverhouding ontstaat of Inalfa een valse grond voor ontslag aanvoert met als enig oogmerk een onwerkbaar situatie te creëren (zie: Kamerstukken II 2013/14, 33818, n3, p. 34). Een dergelijke situatie doet zich hier niet voor, zodat de verzochte billijke vergoeding wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 13-10-2017

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2017:12911

Zaaknummer: 5395366 \ AZ VERZ 16-350

Rechters: G.M.P. Brouns

Advocaten: E.M. van Winden-Spaans en J.W.M.T. Schaminée

Wetsartikelen: 7:646 lid 6 BW, 7:646 lid 7 BW, 7:671b lid 1 onderdeel a BW, 7:669 lid 1 BW, 7:669 lid 3 onderdeel e BW en 167 Rv