

RECHTSPRAAK

Toekenning billijke vergoeding aan werknemster wegens ernstig verwijtbaar handelen van kinderopvang door schending van hoor en wederhoor in het onderzoek naar aantijgingen wegens grensoverschrijdend (seksueel) gedrag waarop de arbeidsovereenkomst reeds is ontbonden.

Feiten

Werknemster is op 1 november 2017 in dienst getreden van KinderRijk in de functie van manager bedrijfsvoering. KinderRijk is een organisatie die kinderopvang biedt. KinderRijk staat onder leiding van een raad van bestuur (RvB) die tot 11 september 2019 bestond uit mevrouw X. In haar hoedanigheid van bestuurder legde mevrouw X verantwoording af aan de raad van toezicht (RvT). Werknemster vormde onder meer met mevrouw X het managementteam (MT). Eind 2018/begin 2019 zijn er elf meldingen gedaan bij de externe vertrouwenspersoon van KinderRijk. Op 21 maart 2019 is er een gesprek geweest tussen de RvT, de melders en de vertrouwenspersoon. In een daarvan opgesteld gespreksverslag staat onder meer dat veel respectloos gedrag werd gezien van mevrouw X en MT-leden, vooral van werknemster. Werknemster wordt 'een bron van ellende' genoemd en zij zou 'Me Too-gedrag' vertonen. Verder staat in het verslag dat werknemster onbegrensd is in gedrag en omgangsvormen en zo maar door de gang kan gillen 'of er nog wat te neuken valt'. Naar aanleiding van de meldingen heeft de RvT mevrouw X opdracht gegeven nader onderzoek te laten doen. Mevrouw X heeft een externe organisatieadviseur ingeschakeld. In de periode van juli tot september 2019 heeft de externe organisatieadviseur 35 gesprekken gevoerd, waarvan elf met (oud-)medewerkers van het serviceteam, 21 locatiemanagers, leden van de ondernemingsraad en leden van de RvT. Op 20 augustus 2019 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen de externe organisatieadviseur, mevrouw X en werknemster. Tijdens dit gesprek is werknemster op non actief gesteld op basis van beschuldigingen van seksuele intimidatie, seksuele toespelingen, intimidatie, bedreiging en agressief en onfatsoenlijk taalgebruik. KinderRijk heeft in eerste aanleg verzocht om ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Werknemster heeft geconcludeerd tot afwijzing van het ontbindingsverzoek. Voor het geval het ontbindingsverzoek zou worden toegewezen, heeft werknemster onder meer verzocht aan haar de transitievergoeding en een billijke vergoeding toe te kennen. De kantonrechter heeft onder meer geoordeeld dat werknemster verwijtbaar heeft gehandeld en heeft de arbeidsovereenkomst ontbonden. KinderRijk is veroordeeld tot betaling van de transitievergoeding. De overige verzoeken van werknemster zijn afgewezen. Werknemster verzoekt het hof de beschikking van de kantonrechter te vernietigen en

KinderRijk te veroordelen tot onder meer betaling van een billijke vergoeding.

Oordeel

Verwijtbaar handelen of nalaten werkneemster

KinderRijk heeft aan haar ontbindingsverzoek wegens verwijtbaar handelen of nalaten naast buitensporige tijdsbesteding aan privé zaken tijdens werktijd, grensoverschrijdend gedrag richting onder anderen collega's ten grondslag gelegd. Het hof heeft geen reden eraan te twifelen dat eind 2018/begin 2019 onder meer serieuze meldingen zijn gedaan over werkneemster over grensoverschrijdend gedrag. Deze meldingen zijn door de melders via de vertrouwenspersoon en de externe organisatieadviseur aan KinderRijk kenbaar gemaakt. De meldingen zien op specifieke situaties en zijn afkomstig van elf mensen die werk(t)en binnen verschillende onderdelen van KinderRijk. Ook in de WhatsApp-groep heeft werkneemster kwalijke uitlatingen gedaan. Bij dit alles is ook van belang dat werkneemster een leidinggevende functie had. Werkneemster heeft haar gedrag gemanifesteerd richting ondergeschikten en in de WhatsApp-groep richting het RvT. Daarmee heeft werkneemster fatsoensnormen overtreden en zich ver buiten de grenzen van het toelaatbare begeven. Dit grensoverschrijdende gedrag is aan te merken als zodanig verwijtbaar handelen van werkneemster dat van KinderRijk niet kon worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Dat betekent dat de arbeidsovereenkomst in eerste aanleg op goede grond is ontbonden.

Ernstig verwijtbaar handelen KinderRijk

Werkneemster heeft verschillende omstandigheden aangedragen die volgens haar maken dat KinderRijk ernstig verwijtbaar jegens haar heeft gehandeld. Het hof overweegt als volgt. Gesteld noch gebleken is dat werkneemster was voorbereid op het gesprek van 20 augustus 2019. Dit klemmt temeer nu de aantijgingen aan het adres van werkneemster, onder meer verdenking van seksuele intimidatie, zeer serieus waren. Hierdoor is werkneemster onvoldoende in de gelegenheid gesteld zich in het gesprek tegen deze aantijgingen te verweren. Bovendien is werkneemster dezelfde dag vanwege die verdenkingen op non-actief gesteld. Werkneemster heeft op de zitting in hoger beroep verklaard dat mevrouw X kort daarna een aantal medewerkers in het team van werkneemster telefonisch heeft medegedeeld dat werkneemster op non-actief was gesteld en om welke reden en dat mevrouw X deze mededeling heeft herhaald op 25 augustus 2019 tijdens een personeelsbijeenkomst waar ongeveer 40 mensen aanwezig waren. Verder is het rapport van de externe organisatieadviseur op 10 september 2019 door mevrouw X binnen KinderRijk verspreid. In het rapport wordt onder meer melding gemaakt van de op non-actiefstelling van een MT-lid vanwege ernstige klachten. Het hof acht dit onzorgvuldig aangezien het onderzoek daarnaar nog gaande was. Bovendien heeft werkneemster pas op 13 september 2019 van dit rapport kennis kunnen nemen. Vast staat dat de externe organisatieadviseur en/of KinderRijk vóór 20 augustus 2019 nooit enige klacht met werkneemster heeft gedeeld. Ook staat vast dat aan werkneemster nooit concreet is gemaakt waarop de over haar geuite klachten precies zagen.

Daarmee is het onderzoek van de externe organisatieadviseur niet transparant geweest. Verder acht het hof het onbegrijpelijk dat KinderRijk ervoor heeft gekozen mevrouw X nader onderzoek naar werkneemster te laten doen. Mevrouw X lag immers zelf ook onder vuur. Door deze handelwijze heeft KinderRijk werkneemster op grove wijze de kans ontnomen haar kant van het verhaal te doen. Dat is in strijd met elementaire beginselen van hoor en wederhoor. Deze gang van zaken is kwalijk en is KinderRijk ernstig aan te rekenen. Door de handelwijze van KinderRijk is werkneemster in haar persoonlijke integriteit aangetast. Het hof acht daarom een billijke vergoeding van € 10.000 op zijn plaats.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 12-01-2021

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2021:27

Zaaknummer: 200.276.544/01

Rechters: T.S. Pieters, G.C. Boot en A.C.M. Kuypers

Advocaten: C.L. Kock en I.H.M. der Francken-Van Ven

Wetsartikelen: 7:658c BW, 7:673 BW, 7:683 BW, 7:671b BW en 6 EVRM