

RECHTSPRAAK

Ontbinding verstoorde arbeidsverhouding. Directeur heeft zijn positie tot in 2018 grovelijk misbruikt om werkneemster tot intimiteiten te bewegen. Het gedrag is al tweeënhalf jaar gestopt, verstoorde arbeidsrelatie is daarop niet terug te voeren. Niet ernstig verwijtbaar, geen billijke vergoeding.

Feiten

Op 30 januari 2016 is een schriftelijke arbeidsovereenkomst ondertekend waarin is vermeld dat werkneemster per 1 februari 2016 voor onbepaalde tijd wordt aangesteld. Eind 2016 is een intieme relatie tussen de directeur (hierna: A) en werkneemster ontstaan. Volgens A ging het om een liefdesrelatie, volgens werkneemster was sprake van dwang, in die zin dat A dreigde dat zij niet langer in dienst kon blijven als zij niet op zijn avances inging. Volgens A is de intieme relatie geëindigd in 2017. Volgens werkneemster is hij haar daarna blijven lastigvallen. Op 22 februari 2019 meldt werkneemster zich ziek. De bedrijfsarts adviseert daarom een mediator in te schakelen. Er zijn zonder succes vier mediators ingeschakeld, werkneemster heeft drie kort gedingen aangespannen en een voorlopig getuigenverhoor aangevraagd. Per 1 maart 2020 meldt werkgever werkneemster hersteld. Zij was het daar aanvankelijk niet mee eens, maar legt zich daar uiteindelijk bij neer. Op 2 maart 2020 vraagt werkgever opnieuw een ontslagvergunning voor werkneemster aan op grond van bedrijfseconomische redenen. Deze aanvraag wordt op 15 juli 2020 afgewezen. Werkneemster meldt zich opnieuw ziek per 19 juni 2020. Tot op heden is zij (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt. Werkgever verzoekt om ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens een duurzaam verstoorde arbeidsrelatie.

Oordeel

Nu partijen het erover eens zijn dat sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie die aan voortzetting van het dienstverband in de weg staat, zal het verzoek worden toegewezen. De kantonrechter stelt voorop dat voldoende aannemelijk is dat A zijn positie als directeur van werkgever grovelijk heeft misbruikt om werkneemster tot intimiteiten te (blijven) bewegen. Dit kan worden afgeleid uit de getuigenverklaring van C, die werkneemster tijdens een ruzie met A heeft horen roepen: "Ik mag wel met je naar bed, ik mag wel aan het spelletje meedoen, op die manier kan ik mijn baan behouden", waarop A gezegd zou hebben dat dat het voordeel was van "baas zijn". Verder acht de kantonrechter van belang dat uit de door werkneemster overgelegde WhatsAppgesprekken duidelijk blijkt dat werkneemster eigenlijk vanaf het begin af aan en bij voortduring heeft aangegeven dat zij niet van de aanhoudende en opdringerige avances van A gediend was en alleen een zakelijke en professionele relatie met hem wilde, dat

A steeds en bij voortduring aangaf dat hij wél iets van haar wilde, en dat dit gedrag duurde tot ongeveer eind mei 2018. Dit gedrag van A (dat aan werkgever moet worden toegerekend) is in hoge mate en zonder enige twijfel in strijd met artikel 7:646 lid 6-8 BW, artikel 1a lid 2 en 3 Algemene wet gelijke behandeling, artikel 1a lid 2 en 3 Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen, alsmede met de eisen van goed werkgeverschap (en overigens ook los van een arbeidsovereenkomst is dit gedrag onaanvaardbaar). Werkneemster heeft echter geen concrete gedragingen op relationeel vlak van A meer vermeld van ná mei 2018. Het is goed mogelijk dat de invulling van de arbeidsovereenkomst ook na verloop van tijd nog negatief werd belast door het eerdere gedrag van A, maar gezien het tijdsverloop van ruim tweeënhalf jaar had het wel op de weg van werkneemster gelegen concreet uit te leggen dat de verstoring van de arbeidsrelatie nu (geheel of in ieder geval grotendeels) terug te voeren is op het gedrag van A in de periode 2016-2018. Die uitleg heeft zij echter niet gegeven. De kantonrechter wil beslist wel aannemen dat de gedragingen van A grote invloed hebben gehad op werkneemster, maar dat haar (afgezien van een tussenpoos van een aantal maanden) inmiddels ruim twee jaar durende ziekte/arbeidsongeschiktheid daaruit rechtstreeks voortvloeit heeft zij onvoldoende aannemelijk gemaakt. Met betrekking tot het re-integratietraject zijn aan werkgever niet of nauwelijks verwijten te maken, en het komt eerder door de starre opstelling van werkneemster dat het traject moeizaam verliep. Uit het voorgaande volgt dat werkneemster onvoldoende aannemelijk heeft kunnen maken dat de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen door werkgever. Het verzoek om een billijke vergoeding toe te kennen wordt daarom afgewezen. De arbeidsovereenkomst tussen partijen zal per 1 mei 2021 worden ontbonden en werkgever zal worden veroordeeld om aan werkneemster een transitievergoeding te betalen van € 5.062,61 bruto.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 30-03-2021

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2021:3688

Zaaknummer: 8907387

Rechters: P. Krepel

Advocaten: S. Coerts en J. Zandberg

Wetsartikelen: 7:671b lid 1 BW, 7:669 lid 3 sub g BW en 7:646 BW