

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst op verzoek van werknemer. Beslissing wordt aangehouden zodat werknemer bewijs kan leveren van ernstig verwijtbaar handelen in de vorm van stelselmatig en langdurig (seksueel) grensoverschrijdend door de directeur van werkgever. Zie ook: AR 2022-0958.

Feiten

Werknemer is op 1 maart 2017 in dienst getreden van werkgever in de functie van logistiek medewerker. Op 25 juni 2020 heeft werknemer zich ziek gemeld. Op 6 augustus 2020 heeft de bedrijfsarts vastgesteld dat werknemer volledig arbeidsongeschikt is. Op 18 september 2020 heeft werknemer bij de politie aangifte gedaan van aanranding door de directeur van werkgever. Op 24 november 2020 heeft een collega van werknemer bij de politie aangifte gedaan van aanranding door de directeur. Het Openbaar Ministerie is overgegaan tot vervolging van de directeur. Werknemer verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst onder toekenning van de transitievergoeding en een billijke vergoeding van € 175.000.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het ontbindingsverzoek dient te worden toegewezen. Een eigen verzoek van de werknemer om de arbeidsovereenkomst te ontbinden dient, mede gelet op het (grond)recht van arbeidskeuze, in beginsel te worden gehonoreerd. Daarnaast heeft werknemer aan zijn verzoek ten grondslag gelegd dat terugkeer bij werkgever zijn gezondheid ernstig zal schaden. Desalniettemin zal iedere beslissing over de ontbinding, gelet op hetgeen hierna wordt overwogen, worden aangehouden. Ten aanzien van de gestelde ernstige verwijtbaarheid wordt als volgt overwogen. Het verweer van werkgever dat gedragingen van de directeur als natuurlijk persoon of privépersoon moeten worden losgekoppeld van werkgever slaagt niet. De directeur is immers ‘de werkgever’. Werknemer stelt zich op het standpunt dat sprake is van stelselmatig en langdurig (seksueel) grensoverschrijdend gedrag door de directeur en dat werkgever tekort is geschoten in zijn verplichting om zorg te dragen voor een veilige werkomgeving. Werknemer heeft daar onder meer ten grondslag aan gelegd dat de directeur (i) regelmatig seksueel getinte opmerkingen maakt, (ii) tegen werknemer onder meer heeft gezegd dat “alle mannen toch een beetje bi zijn”, “niet zo preuts doen hoor, bah”, “niet bukken waar ik bij sta, ik ben niet te vertrouwen dan” en “sexy kuit, hoor”, (iii) het is meerdere malen voorgekomen dat de directeur werknemer bij de billen of zijn geslachtdeel aanraakte, hem een kus in zijn nek gaf, werknemer onder zijn shirt aanraakte en de directeur heeft tien tot vijftien keer geprobeerd de broek van werknemer uit te trekken, en

(iv) werknemer is op verzoek van de directeur naar het huis van de directeur gegaan om hem met klusjes te helpen. Toen de vrouw van de directeur was vertrokken, heeft de directeur zijn geslachtsdeel uit zijn broek gehaald, is op een stoel gaan zitten, heeft de broek van werknemer losgemaakt en heeft werknemer oraal bevredigd terwijl de directeur zichzelf met zijn hand bevredigde. De stelling van werknemer dat sprake is van stelselmatig en langdurig (seksueel) grensoverschrijdend gedrag is gemotiveerd weersproken. Dit betekent dat deze stelling (nog) niet is komen vast te staan. Nu werknemer een bewijsaanbod heeft gedaan, zal werknemer worden toegelaten tot het leveren van bewijs. In afwachting van de uitkomst van de bewijslevering wordt iedere verdere beslissing aangehouden. Zie AR 2022-0958.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 06-12-2021

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2021:13591

Zaaknummer: 9393142 \ VZ VERZ 21-14126

Rechters: A.J.L.M. van der Wildt

Advocaten: K.C. Diepstraten en D.M.A. Oud

Wetsartikelen: 7:671c BW