

RECHTSPRAAK

Vervolg op AR 2022-0957. Werkgever is ernstig verwijtbaar doordat de directeur grensoverschrijdend (seksueel) gedrag heeft vertoond. Werkgever heeft daarmee gezorgd voor een onveilige werkomgeving. Een billijke vergoeding van € 50.000 wordt toegekend.

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 ziekgemeld. 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. De kantonrechter heeft in een tussenbeschikking werknemer toegelaten tot bewijslevering van de stelling dat sprake is van stelselmatig en langdurig (seksueel) grensoverschrijdend gedrag (zie AR 2022-0957).

Oordeel

De kantonrechter blijft bij hetgeen is overwogen en beslist in de tussenbeschikking dat de arbeidsovereenkomst zal worden ontbonden. De kantonrechter is van oordeel dat na bewijslevering voldoende is komen vast te staan dat de directeur van werknemers, onder wie werknemer, verlangt dat zij regelmatig met hem knuffelen en dat binnen werkgever regelmatig seksueel getinte opmerkingen worden gemaakt. Zeker naar huidige maatschappelijke maatstaven is sprake van grensoverschrijdend gedrag en een onveilige werkomgeving binnen werkgever. Naar het oordeel van de kantonrechter is dit dermate ernstig dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door werkgever. Het gaat naar het oordeel van de kantonrechter niet aan om als directeur van werknemers te verlangen dat ze regelmatig met je knuffelen, ook niet als dit (mogelijk) met consensus gebeurt; dit is een volstrekt ongepaste en onacceptabele omgangsvorm binnen een bedrijf. Het had op de weg van de directeur gelegen een professionelere opstelling ten opzichte van werknemer in acht te nemen, waarbij meeweegt dat een werknemer zich ten opzichte van een directeur in een afhankelijkheidsrelatie bevindt. Dit geldt temeer nu er bij werkgever geen beloningsbeleid is en de beloning van werknemers willekeurig door de directeur wordt bepaald. Het is naar het oordeel van de kantonrechter te gemakkelijk de seksueel getinte opmerkingen af te doen als

'kleedkamerhumor', zoals werkgever heeft aangevoerd. De collega die ook aangifte heeft gedaan, heeft bij zijn aangifte verklaard dat de directeur in het toilet de grap maakte "dat hij een grote lul heeft", waarna de directeur hem vervolgens bij zijn ballen beetpakte. Met het vastpakken van een werknemer bij de ballen, ook al zou dat in reactie op een grap van die werknemer zijn, gaat een directeur ver over de schreef. Het verweer van werkgever dat de gedragingen van de directeur moeten worden losgekoppeld van de rechtspersoon werkgever faalt. Werkgever miskent hiermee bovendien de ernst van de situatie. Het is nu juist bij uitstek de directeur die het beleid binnen de onderneming bepaalt en zorg heeft te dragen voor een veilige werkomgeving. Dat sprake is van een onveilige werkomgeving binnen werkgever, zo niet een ziekmakende bedrijfscultuur, blijkt ook uit de omstandigheid dat niet alleen werknemer, maar ook andere werknemers dit als zodanig hebben ervaren. Verschillende werknemers hebben tijdens de getuigenverhoren verklaard grensoverschrijdend gedrag door de directeur te hebben ervaren, zich te hebben ziek gemeld en uit dienst te zijn gegaan. Naar het oordeel van de kantonrechter is aldus sprake van grensoverschrijdend gedrag door de directeur en van een onveilige werkomgeving, als gevolg waarvan de arbeidsrelatie ernstig is verstoord en de arbeidsovereenkomst van werknemer thans op zijn verzoek wordt ontbonden. Dit alles is dermate ernstig dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen en nalaten door werkgever. De kantonrechter kent – onder verwijzing naar de *New Hairstyle*-beschikking – een billijke vergoeding toe van € 50.000.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 17-08-2022

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2022:7007

Zaaknummer: 9393142 \ VZ VERZ 21-14126

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

Advocaten: Pershad, S. S. Pershad en D.M.A. Oud

Wetsartikelen: 7:671c BW