

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst werknemer ontbonden (e-grond) vanwege seksueel grensoverschrijdend gedrag. Gedragingen te kwalificeren als ernstig verwijtbaar, gelet op ernst gedragingen en afhankelijkheidsrelatie van medewerkers ten opzichte van werknemer.

Feiten

Werknemer is in dienst van werkgeefster. Per 1 januari 2019 werkt werknemer in een functie waarin hij eindverantwoordelijk is voor de gehele bedrijfsvoering van een vestiging van werkgeefster. Tevens is hij lid van het managementteam. Werknemer heeft bij werkgeefster een 'stand-alone' positie met veel autonomie, waarbinnen hij een team van ruim honderd medewerkers aanstuurt. In september 2021 heeft werkgeefster een eerste melding ontvangen van een collega van werknemer, over autoritair handelen en seksueel grensoverschrijdend gedrag van de zijde van werknemer. Naar aanleiding hiervan heeft werkgeefster een onderzoek ingesteld en met medewerkers gesproken. Op 20 oktober 2021 is aan werknemer medegedeeld dat zijn arbeidsovereenkomst zou worden beëindigd als gevolg van grensoverschrijdend gedrag. Werknemer is per direct op non-actief gezet. Werkgeefster verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden, primair vanwege verwijtbaar handelen van werknemer. Werkgeefster legt aan haar verzoek ten grondslag dat is gebleken dat werknemer zich herhaaldelijk schuldig heeft gemaakt aan seksuele intimidatie en aanranding, autoritair leiderschap, mismanagement in verzuimbeheer en mismanagement in de afhandeling van klachten van klanten.

Oordeel

De kantonrechter overweegt als volgt. Het grootste verwijt dat werkgeefster werknemer maakt, is dat hij zich schuldig heeft gemaakt aan seksuele intimidatie en aanranding. Ter onderbouwing heeft zij een aantal verklaringen van medewerkers overgelegd. Hierin worden concrete gedragingen en opmerkingen aan vrouwelijke collega's van werknemer benoemd, waaronder 'loop jij maar voorop want dan heb ik een mooi uitzicht' en 'ben je iemand die in bed op je rug ligt of zit je bovenop'. Ook zou hij tegen een collega hebben gezegd dat 'hij geen seks met haar zou durven te hebben omdat hij bang was dat ze zou breken'. Werknemer erkent dat hij graag (seksueel getinte) grapjes maakt, maar hij zegt zich totaal niet te herkennen in de door werkgeefster overgelegde verklaringen en hij betwist dat de genoemde incidenten hebben plaatsgevonden. Volgens werknemer is sprake van een hetze tegen hem, opgezet door een van de meldsters, waarbij een grote groep werknemers is aangezet althans

uit eigen beweging is overgegaan tot het afleggen van valse verklaringen over hem. De kantonrechter is van oordeel dat de verklaringen correct en naar eer en geweten zijn afgelegd, gelet op het grote aantal ernstige klachten tegen werknemer, de verschillende incidenten die zijn beschreven en het feit dat de klagers op verzoek van werkgeefster op een later moment per e-mailbericht in hun verklaringen hebben volhard. Daarmee is voldoende aannemelijk dat de werknemer verweten gedragingen hebben plaatsgevonden. De gedragingen variëren van seksuele intimidatie tot aanranding, maar zijn allemaal aan te merken als grensoverschrijdend gedrag dat kwalificeert als verwijtbaar handelen in de zin van artikel 7:669 lid 3 onder e BW, hetgeen in zoverre ook niet door werknemer is weersproken. Er is dan ook sprake van een voldragen grond voor de ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Tevens is het handelen van werknemer als ernstig verwijtbaar aan te merken. Daarbij is meegewogen de ernst van de gedragingen, die op geen enkele wijze te rechtvaardigen zijn, maar ook het feit dat ten aanzien van een groot aantal medewerkers sprake was van een afhankelijkheidsrelatie. Volgt ontbinding van de arbeidsovereenkomst zonder toekenning van vergoedingen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 30-03-2022

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2022:2673

Zaaknummer: KTN-9609779_30032022

Rechters: P. Joele

Advocaten: A.H.B. Balm, N.Y. Solisa en F.A. Verberk-Elich

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW en 7:671b BW