

RECHTSPRAAK

Manager die tijdens personeelsuitje op Malta meerdere vrouwelijke collega's onzedelijk betast, handelt ernstig verwijtbaar. Gedragingen werknemer tasten lichamelijke integriteit en waardigheid van collega's aan, alsmede veiligheid op de werkvloer. Ontbinding arbeidsovereenkomst.

Feiten

Werknemer is sinds augustus 2015 in dienst van STAR Group Nederland B.V. (hierna: STAR) als Delivery manager. STAR maakt deel uit van TSG. Van 15 tot en met 17 september 2023 heeft TSG een personeelsuitje gehouden op Malta. Daarbij waren werknemers van STAR en andere TSG-labels aanwezig, onder wie werknemer. Op 17 september 2023 heeft een HR-manager bij STAR aan de CEO van TSG gemeld dat werknemer haar onzedelijk heeft betast in club Toy Room Malta in de nacht van 16 op 17 september 2023. Hierover is op 17 september 2023 een gesprek gevoerd met werknemer. Werknemer is diezelfde dag op non-actief gesteld. Vervolgens heeft STAR meldingen ontvangen van vier andere medewerkers dat werknemer ook hen onzedelijk heeft betast in Toy Room Malta. STAR heeft onderzoek gedaan naar de meldingen. STAR verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de e-, g- dan wel i-grond. Bij tussenbeschikking van 10 april 2024 (zie AR 2024-0544) is STAR toegelaten te bewijzen dat werknemer collega's heeft betast in Toy Room Malta in de nacht van 16 op 17 september 2023.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat STAR is geslaagd in haar bewijsopdracht, zodat is komen vast te staan dat werknemer collega's heeft betast. Een medewerkster heeft verklaard dat werknemer haar van achteren heeft gegrepen en haar bij haar schaamstreek heeft aangeraakt. Twee andere medewerkers hebben verklaard dat werknemer hun jurkje omhoog heeft getild. Bij een andere medewerkster heeft werknemer de billen betast. Ook heeft hij bij een medewerkster tegen haar wil aan het voorstuk van haar bh getrokken. De verklaringen van deze medewerkers, alsmede de verklaring van een andere collega die heeft gezien dat werknemer een van de medewerkers betastte, komen de kantonrechter oprecht voor. Daartegenover staat slechts de verklaring van werknemer zelf dat hij zich niet schuldig heeft gemaakt aan de verwijten die hem worden gemaakt. In rechte moet het er daarom voor worden gehouden dat werknemer zich heeft misdragen door tegen hun wil vijf collega's onzedelijk te betasten dan wel hun kledingstukken op te tillen of er aan te trekken. Dit levert verwijtbaar handelen van werknemer op. De arbeidsovereenkomst wordt daarom op de e-

grond ontbonden. De gedragingen van werknemer tasten de lichamelijke integriteit en waardigheid van collega's aan. Het tast ook de veiligheid op de werkvloer aan. Invoelbaar is dat (vrouwelijke) collega's zich niet langer veilig voelen als werknemer in de buurt is. Daarnaast weegt mee dat het niet om één incident gaat, maar dat werknemer zich tegenover meerdere collega's heeft misdragen. Alles afwegende oordeelt de kantonrechter dat de gedragingen van werknemer zelfs *ernstig* verwijtbaar handelen opleveren. In dat verband merkt de kantonrechter nog op dat de naar zeggen van werknemer losse bedrijfscultuur binnen STAR, waarbij grove, harde, zwarte humor over mannen en vrouwen aan de orde van de dag zou zijn – wat daar verder van zij – niets aan voormeld oordeel afdoet en geen enkele rechtvaardiging kan vormen voor de bewezen geachte gedragingen van werknemer. Er wordt geen rekening gehouden met de opzegtermijn en werknemer heeft geen recht op de transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 05-08-2024

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2024:5482

Zaaknummer: 10838015 AZ VERZ 23-66

Rechters: mr. Van den Boom

Advocaten: E.A.V. van Dam en Y.H.M. van Mierlo

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