

RECHTSPRAAK

Van seksuele intimidatie beschuldigde docent op staande voet ontslagen. Geen sprake van een onverwijld gegeven ontslag. Werkgever slaagt niet in bewijsopdracht. Toekenning billijke vergoeding.

Feiten

Bij tussenbeschikking van 12 april 2023 heeft de kantonrechter geoordeeld dat dat het door Stichting Islamitisch College (hierna: SIC) op 3 november 2022 gegeven ontslag op staande voet geen stand houdt omdat dit niet onverwijld is gegeven en dat werknemer daarom aanspraak heeft op de verzochte vergoeding wegens onregelmatige opzegging. In onderhavige procedure staat centraal of de door werknemer verzochte transitievergoeding en billijke vergoeding moeten worden betaald, en zo ja hoe hoog de te betalen bedragen zijn. Verder is SIC toegelaten tot het leveren van het bewijs van feiten en omstandigheden waaruit kan worden afgeleid dat werknemer zich schuldig heeft gemaakt aan seksuele intimidatie en ander grensoverschrijdend gedrag richting twee medewerkers van SIC. Aan de zijde van SIC zijn vier personen, onder wie werknemer zelf, als getuigen gehoord.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Bewijsopdracht

In deze zaak staan de verklaringen van getuige 1 en verzoeker tegenover elkaar. Er zijn ook getuigenverklaringen van getuige 3 en getuige 4, die echter afwijken van wat getuige 1 heeft verklaard over het fysieke contact met werknemer. Hoewel getuigen 3 en 4 beweren dat werknemer getuige 1 fysiek heeft aangeraakt en verhinderde te vertrekken, heeft getuige 1 dit zelf in een eerdere verklaring ontkend. Hierdoor blijft onduidelijk wat er precies is gebeurd, en de beschikbare camerabeelden ondersteunen haar verhaal onvoldoende. Het kan daarom niet met zekerheid worden vastgesteld dat werknemer intiem contact zocht of haar verhinderde weg te gaan. Daarnaast wordt gesteld dat werknemer intimiderende berichten heeft gestuurd, maar getuige 1 heeft verklaard dat zij geen WhatsApp-berichten van werknemer ontving, behalve enkele stickers. Ook dit onderdeel van de bewijsopdracht is niet bewezen.

Wat betreft fysiek contact met naam 2 is er geen verklaring van haarzelf, en het bewijs dat wel is ingediend, biedt onvoldoende steun om grensoverschrijdend gedrag vast te stellen. Werknemer heeft dit gedrag betwist en zonder haar getuigenis is het bewijs zwak. Verder

blijkt uit de camerabeelden dat werknemer getuige 1 regelmatig opzocht op haar werkplek, maar dit wordt niet als hinderlijk volgen aangemerkt. Het bewijs voor andere vormen van fysiek contact is ook beperkt en er kan niet worden vastgesteld dat deze seksuele intenties hadden. Ook de aantijging dat werknemer contact zocht in de privésfeer is ontkracht, omdat getuige 1 zelf heeft verklaard dat dit niet gebeurde. Dit alles leidt tot de conclusie dat de gestelde seksuele intimidatie niet is bewezen. Hoewel werknemer getuige 1 zonder reden opzocht en haar kort aanraakte, vormen deze gedragingen onvoldoende basis voor het ontslag op staande voet wegens seksuele intimidatie. Wel speelt dit gedrag een rol bij de waardering van de arbeidsovereenkomst in het kader van de billijke vergoeding.

Vergoedingen

Werknemer ontvangt een vergoeding van € 10.117,62 bruto wegens onregelmatige opzegging, omdat het ontslag op staande voet niet direct is gegeven, waardoor dit niet rechtsgeldig is. Daarnaast heeft werknemer recht op een transitievergoeding van € 7.464,52 bruto, aangezien het ontslag niet het gevolg is van ernstig verwijtbaar gedrag. De door de school gestelde seksuele intimidatie is namelijk niet bewezen, en het gedrag dat wel is vastgesteld, zoals beschreven in een eerdere overweging, is onvoldoende om als ernstig verwijtbaar te worden aangemerkt.

Omdat werknemer niet volledig conform de gedragsregels van de school handelde en de arbeidsovereenkomst waarschijnlijk toch zou zijn ontbonden vanwege een verstoorde arbeidsrelatie wordt de billijke vergoeding beperkt tot € 10.000 bruto. Dit bedrag staat gelijk aan ongeveer twee maandsalarissen. Hierbij is ook rekening gehouden met de toegekende vergoeding voor onregelmatige opzegging.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 13-09-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:9124

Zaaknummer: 10262771 VZ VERZ 23-20

Rechters: E.I. Mentink

Advocaten: N.M. Fakiri en I.A. Hoen

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW