

RECHTSPRAAK

werkneemster/Caribbean Mercantile Bank (CMB)

Tonen van oranje gekleurde boxershort tijdens WK-periode vormt geen seksuele intimidatie.

Werkneemster is op 1 oktober 2002 in dienst getreden bij CMB. Haar laatste functie is Senior Mananager Corporate Credit & Unit Head, tegen een bruto salaris van AWG 15.827,- per maand exclusief emolumenten. Werkneemster heeft in november en december melding gemaakt van seksuele intimidatie door een collega. Werkgever heeft onderzoek gedaan en deels de bevindingen van dit onderzoek opgevolgd. Thans verzoekt werkneemster ontbinding met C=3.

Het Gerecht in Eerste Aanleg oordeelt als volgt. De concrete aanleiding voor de verwijten die werkneemster CMB maakt, is een incident op 12 juni 2014 – ten tijde van het WK voetbal – waar werkneemster eerst in november 2014 haar beklag over doet. Uit de verklaringen van werkneemster en collega X komt naar voren dat collega X die dag aan werkneemster naar de betekenis vroeg van twee gekleurde bandjes die werkneemster om haar arm had. Werkneemster antwoordde dat de armbandjes de kleuren hebben van haar favoriete voetbalteams. Hierop deelde collega X werkneemster mee dat het Nederlandse team wat hem betreft favoriet was, hetgeen hij onderstreepte door werkneemster een deel van zijn oranje boxershort te tonen. Hiertoe opende werkneemster de ritssluiting van zijn broek en toonde hij een stukje oranje stof. Anders dan werkneemster en onderzoekster is het gerecht van oordeel dat dit – hoewel zeker niet voor de hand liggende – handelen van een lid van het CMB-bestuur niet geduid kan worden als ‘sexual harassment’ of wel seksuele intimidatie. Hiervan is eerst sprake in geval van seksueel getinte aandacht die als onwenselijk en bedreigend wordt ervaren en het werk kan schaden. Bekende vormen van seksuele intimidatie zijn bijvoorbeeld: seksueel getinte opmerkingen maken of seksueel getinte sms’jes of briefjes toesturen, intieme vragen stellen over iemands privéleven, voorstellen doen voor afspraakjes met de bedoeling daarbij seksueel contact te hebben. Non-verbale seksuele intimidatie kunnen zijn: iemand langdurig aanstaren, seksueel getinte afbeeldingen tonen (in de werkkamer of via internet of intranet), seksueel gerichte gebaren maken. Vormen van fysieke seksuele intimidatie kunnen zijn: vastpakken, arm om schouder leggen, knijpen, iemand (proberen te) zoenen, iemand de doorgang versperren, aanranding, verkrachting (bron: <http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/gezond-en-veilig-werken>). Het tonen van een klein deel van zijn oranje boxershort had ook geen seksuele lading, nu op grond van de

verklaringen van werknemster en collega X vast staat dat collega X uitsluitend de bedoeling had om werknemster de kleur van zijn favoriete voetbalteam te tonen.

Nu sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding en CMB verweten kan worden tegen het advies van onderzoekster in aan te dringen op werkhervatting en opdracht te geven aan werknemster om te rapporteren aan een andere persoon dan collega X voordat deze laatstgenoemde met pensioen ging, volgt ontbinding met C=1.

Instantie: Gerecht in Eerste Aanleg van Aruba

Datum uitspraak: 07-07-2015

ECLI: ECLI:NL:OGEEA:2015:171

Zaaknummer: E.J. 1063 van 2015

Rechters: Y.M. Vanwersch

Advocaten: G. de Hoogd en J.P. Sjiem Fat

Wetsartikelen: 7A:1639 BWA