

RECHTSPRAAK

werkgever/werknemer

Werknemer heeft WhatsApp-berichten met een (seksueel) intimiderend karakter verstuurd naar een twintigjarige studente die solliciteerde naar een studentstage. Ontbindingsverzoek werkgever op basis van e- en g-grond afgewezen, nu sprake is van een incident.

Feiten

Werkgever heeft circa 220 medewerkers en is een van de grootste accountantskantoren in Friesland. Werknemer ressorteert hiërarchisch gezien rechtstreeks onder de directie en is lid van het managementteam. Op 30 juni 2017 heeft een sollicitatiegesprek plaatsgevonden met een twintigjarige studente voor een studentstage. Werknemer heeft vervolgens via WhatsApp contact gezocht met de studente. In het WhatsApp-gesprek heeft werknemer onder meer tegen de studente gezegd dat zij er fantastisch uitzag en heeft werknemer aan haar gevraagd of zij vaker hoge hakken aan heeft. De studente heeft vervolgens de WhatsApp-conversatie en de ontvangst van een Snapchat-verzoek van werknemer gemeld bij de coördinator van haar school. Werkgever verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden, primair op basis van de e-grond, subsidiair de g-grond.

Oordeel

E-grond: verwijtbaar handelen

De kantonrechter acht de gedragingen van werknemer – met name ter zake de WhatsApp-berichten – mede gelet op zijn managementfunctie en daarmee de voorbeeldfunctie die werknemer binnen werkgever bekleedt en de ongelijke verhouding tussen hem en de studente, wel degelijk verwijtbaar. Echter, het handelen van werknemer is, naar het oordeel van de kantonrechter, niet dusdanig verwijtbaar dat van werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Daartoe is het volgende redengevend. Gelet op de inhoud van, en de tijdsperiode waarin de WhatsApp-berichten en het Snapchat-verzoek zijn verstuurd acht de kantonrechter de conclusie dat sprake is van handelingen met een hardnekkig en herhaald ongewenst en (seksueel) intimiderend karakter niet gerechtvaardigd, maar dienen de gebeurtenissen, naar zijn oordeel, veeleer als een incident te worden beschouwd. Dat werknemer zich enkele dagen daarvoor tegenover B over het uiterlijk van de studente heeft uitgelaten, maakt – wat er ook zij van de context waarin deze uitlatingen zijn gedaan – dit oordeel niet anders. Evenmin behoefde werknemer op basis van de informatie in het personeelshandboek redelijkerwijs te verwachten dat zijn

arbeidsovereenkomst zou worden beëindigd. Immers, zoals hiervoor is overwogen is onvoldoende gesteld of gebleken dat de in het personeelshandboek genoemde omstandigheden zich in casu voordeden, laat staan in die mate dat beëindiging van de arbeidsovereenkomst – wat als mogelijke sanctie wordt vermeld in het personeelshandboek – in de rede zou liggen. Gelet op het voorgaande is van een voldragen e-grond geen sprake.

G-grond: verstoorde arbeidsrelatie

Dat sprake is van enige verstoring van de arbeidsverhouding staat buiten kijf. De ernst en duurzaamheid van die verstoring zijn in geschil. De kantonrechter is van oordeel dat uit de door werkgever gestelde feiten en omstandigheden niet volgt dat de arbeidsverhouding dusdanig is verstoord dat voortzetting daarvan niet van werkgever kan worden gevegd. Daartoe wordt van belang geacht dat, zoals hiervoor is overwogen, werkgever – nadat werknemer weliswaar verwijtbaar heeft gehandeld – de zaken nodeloos op scherp heeft gezet door, na inschakeling van de Vennotenraad, te besluiten de arbeidsrelatie met werknemer te beëindigen. Mede gelet op de constructieve intentie van werknemer, die ter gelegenheid van de mondelinge behandeling nog eens uitdrukkelijk heeft verklaard bereid te zijn excuses te maken en in gesprek te gaan met de betrokkenen bij werkgever, moet het, naar het oordeel van de kantonrechter, mogelijk zijn om de verhoudingen te normaliseren, hetgeen in redelijkheid ook van werkgever mag worden verlangd. Het verzoek is dan ook niet toewijsbaar op de g-grond.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 27-09-2017

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2017:3709

Zaaknummer: 6204412 AR VERZ 17-94

Rechters: A. van der Meer

Advocaten: D.F.W. Schalkwijk en J.J. Achterveld

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 onderdeel e BW, 7:66g lid 3 onderdeel g BW en 7:671b BW