

RECHTSPRAAK

werknemer/ABN AMRO Bank N.V.

Ontslag op staande voet leidinggevende wegens (seksueel) grensoverschrijdend gedrag tijdens borrel niet rechtsgeldig. Het meermalen aan rug en billen van een vrouwelijke collega zitten in een druk café waar zij zich veilig voelde, kwalificeert niet als seksuele intimidatie.

Feiten

Werknemer (33 jaar oud) is op 15 oktober 2012 op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in dienst getreden van ABN. Sinds halverwege september 2015 werkt hij als interim Unitmanager Debiteurenbeheer Operations Nederland. Binnen ABN geldt het protocol ongewenste omgangsvormen. Op 11 januari 2016 is werknemer wegens misdragen na afloop van een personeelsuitje, en nadat over hem is geklaagd, op staande voet ontslagen. In de ontslagbrief wordt onder meer vermeld: *'Een vrouwelijke collega heeft een klacht ingediend over de manier waarop u haar die avond heeft behandeld. Zij kwam net uit een echtscheiding en was daarom nog erg emotioneel. Zij twijfelde daarom om mee te gaan naar het uitje, maar is uiteindelijk aangehaakt toen het gezelschap in het café aan de Nieuwmarkt was. Zij telde daar zo'n vijftien collega's, waaronder u. Rond 22.00 kwam ze u tegen. Al snel ging u aan haar rug en billen zitten. Zij zei tegen u dat u dat niet moest doen en dat u gewoon moest doen. U bedankte haar dat zij dat tegen u zei. Desalniettemin zat u binnen de kortste keren weer aan haar billen. Ze zei: "Jaap, kappen nou!" Ze is daarop naar buiten gelopen en heeft zich bij een andere collega beklaagd. Ze was hier niet van gediend, ook gezien de privésituatie. Dat weerhield u er niet van om een derde keer aan haar rug en billen te zitten. U zei daarbij tegen haar dat u haar mooi en sexy vond, aldus haar verklaring.'* Verder wordt in de ontslagbrief vermeld dat ook andere collega's het handtastelijke gedrag van werknemer als vervelend en opdringerig hebben ervaren en dat werknemer bij een werkneemster een arm om haar heen heeft geslagen en aan haar oor heeft gelikt. Voorts wordt vermeld dat werknemer een andere (mannelijke) collega een harde klap op zijn wang heeft gegeven. Werknemer stelt zich op het standpunt dat het ontslag op staande voet een te zware sanctie is voor de gewraakte gedragingen.

Oordeel

Met werknemer is eerder gesproken over zijn gedrag tijdens de netwerkborrel van anderhalf jaar daarvoor. ABN heeft werknemer echter geen formele waarschuwing gegeven. Werknemer heeft ook niet begrepen dat zijn gedrag op de netwerkborrel door ABN zo zwaar is opgenomen

als thans blijkt. Dat neemt niet weg dat werknemer ook zonder waarschuwing had moeten begrijpen dat hij als leidinggevende binnen de bank tijdens een borrel met collega's in een openbare gelegenheid, ook wanneer dat in privé-tijd is, niet zo dronken had mogen worden dat hij zich tegenover zowel mannen als vrouwen ongepast is gaan gedragen. Uit de verklaringen van de betrokken medewerkers blijkt dat het op vrijdagavond 11 december 2015 een gênante en heel vervelende vertoning is geweest en dat werknemer door zijn gedrag hun respect heeft verloren. Dat is ernstig omdat werknemer, zoals uit het rapport van SIM blijkt, op de werkvloer al breder onderwerp van gesprek was vanwege het voorval met een uitzendkracht van anderhalf jaar daarvoor. Op een van de medewerksters, die ook aanwezig is geweest tijdens de netwerk borrel anderhalf jaar eerder, heeft het gedrag van werknemer een grote impact gehad. De kantonrechter kan de gedragingen van werknemer jegens haar echter niet kwalificeren als seksuele intimidatie in de zin van artikel 7:646 BW. Daarvoor is van belang dat het incident zich heeft afgespeeld in een druk bevolkt café te midden van een flink aantal collega's bij wie zij zich veilig voelde, dat werknemer voor iedereen zichtbaar dronken was, alsmede dat de medewerkster werknemer, wat eveneens geldt voor de andere betrokkenen, relatief eenvoudig van zich af heeft kunnen schudden, in haar geval door naar de wc te gaan. Een gedraging levert naar objectieve maatstaven slechts dan een dringende reden op indien zij voor iedere weldenkende werkgever voldoende is om de arbeidsovereenkomst dadelijk te beëindigen. Dat is naar het oordeel van de kantonrechter in dit geval niet zo. Daar komt dan nog bij dat een ontslag op staande voet zeer ingrijpende financiële gevolgen heeft voor werknemer en dat werknemer overigens goed functioneerde. De opzegging wordt vernietigd en de loonvordering wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 19-05-2016

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2016:9934

Zaaknummer: 4903090 EA VERZ 16-300

Rechters: H.A.M. Pinckaers

Advocaten: M. Gerritsen en R.F. Laurentius

Wetsartikelen: 7:646 BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW