

RECHTSPRAAK

werknemer/Roof Systems B.V.

Ontbinding op grond van ernstig verwijtbaar handelen van werknemer wegens seksuele intimidatie, misbruik maken van leidinggevende positie en pestgedrag. Bewijswaardering. Aanbod tegenbewijs afgewezen.

Feiten

Werknemer is op 1 mei 2003 in dienst getreden bij werkgeefster, laatstelijk in de functie van Line Coördinator. In juli 2016 heeft werkgeefster signalen ontvangen van medewerkers die in de afgelopen jaren seksueel zouden zijn geïntimideerd door werknemer. Op 16 september 2016 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen werknemer en werkgeefster. Na afloop van dat gesprek is werknemer op non-actief gesteld, zonder behoud van loon, met het oog op door werkgeefster te verrichten onderzoek. Op 19 september 2016 heeft werknemer zich ziek gemeld. Na afronding van het onderzoek heeft werkgeefster op 22 september 2016 aan werknemer laten weten over te gaan tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Na getuigenverhoren in enquête en contra-enquête heeft de kantonrechter bij eindbeschikking geoordeeld dat sprake is van vergaand grensoverschrijdend gedrag aan de zijde van werknemer, wat een redelijke grond oplevert voor ontbinding als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 sub e. BW. Nu er sprake van ernstig verwijtbaar handelen van werknemer in de zin van artikel 7:673 lid 7 onder c BW, is werkgeefster geen transitievergoeding verschuldigd. De door werknemer verzochte billijke vergoeding werd afgewezen. Tegen dit oordeel keert werknemer zich in hoger beroep.

Oordeel

De verklaringen van getuigen brengen het hof tegen de achtergrond van hetgeen overigens aan bewijsmateriaal is overgelegd tot de overtuiging dat werknemer misbruik heeft gemaakt van zijn positie en zijn hoedanigheid van leidinggevende. Werknemer heeft, naar uit meerdere verklaringen blijkt, aangegeven dat een vaste aanstelling mogelijk zou zijn als tegenprestatie voor seksuele diensten of gedreigd met niet-verlengen van een uitzendcontract als er over zijn gedrag geklaagd zou worden, aldus misbruik makend van zijn positie. Het hof heeft in het voorgaande de schriftelijke verklaringen van medewerkers van het uitzendbureau niet genoemd, maar waar zij – overigens getuigen de auditu – spreken over een 'angstcultuur' past dat in het beeld. De getuigen 4, 3, 6 en 8 hebben verklaard over uitlatingen en handtastelijkheden van werknemer, welke verklaringen in algemene zin bevestigd zijn door getuige 5 en getuige 7 en die als 'verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag met een seksuele

connotatie' als bedoeld in artikel 7:646 lid 6 in verband met lid 8 BW kwalificeren. Het hof heeft in de stukken onvoldoende steun gevonden voor de gedachte dat de getuigen hun verklaringen hebben afgestemd. Het moge zo zijn dat sommigen van hen samen pendelden vanuit hun verblijfplaats in Duitsland naar werkgeefster of rond de getuigenverhoren (in het kantongerecht) met elkaar hebben gesproken, zulks brengt niet zonder meer met zich dat die verklaringen (dus) onbetrouwbaar zijn. De hiervoor aan de orde gekomen kritiek van werknemer op het verrichte onderzoek en de verklaring van getuige 1 leidt er niet toe dat het hof ten aanzien van de afgelegde verklaringen tot het oordeel komt dat die onvoldoende aan het bewijs bijdragen. Werknemer heeft in hoger beroep bewijs aangeboden hetgeen, gelet op de bewijspositie van partijen, als een aanbod tegenbewijs heeft te gelden. Het hof gaat aan dat aanbod voorbij nu ten aanzien van de aangeboden getuigen geldt dat werknemer niet voldoende heeft geconcretiseerd op welke voor de beslissing van belang zijnde stellingen of verweren dat aanbod ziet. Werknemer heeft in de stukken en ten pleidooie in hoger beroep gewezen op zijn afkomst, zijn zeer beperkte opleiding en de taalproblemen op de werkvloer met allerlei verschillende nationaliteiten. En het hof begrijpt dat werknemer klaagt over de begeleiding door werkgeefster. Maar dat neemt niet weg dat werknemer volstrekt ontoelaatbaar gedrag heeft getoond dat ook tegen de achtergrond van de geschetste problemen uit den boze is. En ook werknemer heeft dit kunnen begrijpen, daarvoor is geen protocol of (voorafgaande) waarschuwing nodig. Daarmee stelt het hof met de kantonrechter vast dat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer in de zin van artikel 7:673 lid 7 sub c BW en dat werkgeefster deswege ook geen transitievergoeding aan werknemer is verschuldigd.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 21-06-2018

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2018:2705

Zaaknummer: 200.231.661_01

Rechters: J.W. van Rijkom, J.M.H. Schoenmaker en R.J. Voorink

Advocaten: Y.H.M. Weernink en E.M. Winden-Spaans

Wetsartikelen: 7:671b lid 1 BW, 7:669 lid 3 sub e BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:673 lid 7 sub c BW, 7:671b lid 8 sub c BW, 7:670 lid 1 BW, 7:671b lid 2 BW, 7:671c lid 5 BW, 7:646 BW en 7:673 lid 7 sub c BW