

RECHTSPRAAK

Inalfa Roof Systems B.V./werknemer

Werkgever krijgt bewijsopdracht om aan te tonen dat sprake is van seksuele intimidatie op de werkvloer. Verzoek om werknemer en vermeende slachtoffers tijdens getuigenverhoor gescheiden te houden, wordt afgewezen.

Feiten

Werknemer is op 1 mei 2003 bij Inalfa Roof Systems B.V. (hierna: Inalfa) in dienst getreden. Hij vervult thans de functie van Line Coördinator tegen een salaris van € 3.437,77 bruto per maand, exclusief vakantiebijslag en overige emolumenten. In juli 2016 heeft Inalfa meldingen van verschillende medewerkers ontvangen dat werknemer hen seksueel zou hebben geïntimideerd. Als gevolg van deze meldingen heeft op 16 september 2016 tussen Inalfa en werknemer een gesprek plaatsgevonden. Inalfa heeft na afloop van dit gesprek geconcludeerd een intern onderzoek te verrichten en werknemer zonder behoud van loon op non-actief te stellen. Vervolgens heeft werknemer zich op 19 september ziek gemeld. Op 22 september 2016 heeft Inalfa, na afronding van het onderzoek, aan werknemer laten weten tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst over te gaan. Zij verzoekt thans ontbinding van de arbeidsovereenkomst; primair wegens verwijtbaar handelen (e-grond) en subsidiair wegens een verstoorde arbeidsverhouding (g-grond). Werknemer verzoekt op zijn beurt een billijke vergoeding van € 200.000 bruto en een transitievergoeding van € 23.594 bruto.

Oordeel

Verwijtbaar handelen (e-grond)

De kantonrechter overweegt als volgt. Inalfa verzoekt primair ontbinding wegens verwijtbaar handelen aan de zijde van werknemer. Ter onderbouwing van dit verzoek wordt gesteld dat werknemer grensoverschrijdend gedrag heeft vertoond door zich schuldig te maken aan seksuele intimidatie en misbruik te maken van zijn leidinggevende positie. Daarnaast zou werknemer ook pestgedrag hebben vertoond en fysieke bedreigingen hebben geuit. Hiertegenover staat dat werknemer deze aantijgingen gemotiveerd heeft betwist. De kantonrechter stelt Inalfa derhalve in de gelegenheid tot het leveren van bewijs van feiten en omstandigheden, waaruit valt af te leiden dat werknemer zich aan de door Inalfa gestelde verwijten schuldig heeft gemaakt. Iedere verdere beslissing wordt aangehouden.

Getuigenverhoor

Voorts heeft Inalfa verzocht het getuigenverhoor praktisch dusdanig vorm te geven dat de getuigen niet in direct contact met werknemer komen door bijvoorbeeld ofwel werknemer en zijn gemachtigde ofwel de getuigen in een aparte ruimte te laten plaatsnemen en het contact via een videoverbinding te laten plaatsvinden. Werknemer heeft tegen dit voorstel bezwaar gemaakt. De kantonrechter oordeelt in dit verband dat – hoewel hij begrip heeft voor de situatie van de getuigen – er geen juridische grondslag is om van de wettelijke regeling van artikel 167 Rv af te wijken. In de parlementaire geschiedenis is opgemerkt dat het in beginsel aan partijen zelf is om te beoordelen of zij getuigenverhoren zullen bijwonen. Artikel 167 Rv geeft de rechter slechts de mogelijkheid te bepalen dat een partij juist in persoon aanwezig moet zijn bij de getuigenverhoren, maar geeft geen mogelijkheid een partij diens aanwezigheid daarbij te ontzeggen. De kantonrechter gaat dan ook voorbij aan het verzoek van Inalfa en oordeelt dat partijen bij de getuigenverhoren in persoon aanwezig moeten zijn.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 28-12-2016

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2016:11651

Zaaknummer: 5395366 \ AZ VERZ 16-350

Rechters: G.M.P. Brouns

Advocaten: E.M. van Winden-Spaans en J.W.M.T. Schaminée

Wetsartikelen: 7:646 lid 6 BW, 7:646 lid 7 BW, 7:671b lid 1 onderdeel a BW, 7:669 lid 1 BW, 7:669 lid 3 onderdeel e BW en 167 Rv