

RECHTSPRAAK

## werknemer/Adveo Nederland B.V.

***Werkgever heeft ernstig verwijtbaar gehandeld door bewust in strijd met de waarheid aan werknemer het verwijt van seksuele intimidatie te maken, werknemer niet de gelegenheid te willen bieden tot overleg met zijn advocaat over de toegezonden vaststellingsovereenkomst en werknemer feitelijk niet in de gelegenheid te stellen tot het voeren van verweer in de klachtprocedure. Er wordt een billijke vergoeding van € 40.000 toegekend.***

### *Feiten*

Werknemer is sinds 2016 in dienst van Adveo in de functie van Chief Product Marketing Officer voor onbepaalde tijd. Op 22 januari 2018 wordt aan werknemer een vaststellingsovereenkomst aangeboden. Adveo stelt hierbij dat sprake is van klachten met betrekking tot het gedrag van werknemer en dat sprake is geweest van seksuele intimidatie. (De advocaat van) werknemer verzoekt om wat tijd om de vaststellingsovereenkomst te bestuderen, waarop Adveo reageert dat zij daar niet mee kan instemmen. Op 26 januari 2018 wordt werknemer ervan op de hoogte gesteld dat drie collega's klachten over hem hebben ingediend, waarin is opgenomen dat hij zich agressief, beledigend en respectloos opstelt. Op 31 januari 2018 is een formele klachtprocedure aanhangig gemaakt, waar op 8 maart 2018 een mondelinge behandeling van plaatsvindt. Daarbij wordt aangegeven dat het niet gebruikelijk is dat er advocaten aanwezig zijn. In eerste aanleg heeft Adveo de kantonrechter verzocht de arbeidsovereenkomst primair te ontbinden op grond van verwijtbaar handelen of nalaten en subsidiair vanwege een verstoorde arbeidsverhouding. Werknemer heeft verweer gevoerd, waarin hij concludeert het verzoek af te wijzen. Daarnaast heeft hij een tegenverzoek ingediend tot onder meer betaling van een billijke vergoeding. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst ontbonden op grond van een verstoorde arbeidsverhouding. Er is geen transitievergoeding (de arbeidsovereenkomst heeft geen 24 maanden geduurd), noch een billijke vergoeding toegekend. Werknemer komt op tegen deze uitspraak, met name ten aanzien van de billijke vergoeding en het ernstig verwijtbaar handelen van Adveo.

### *Oordeel*

Werknemer stelt dat de verklaringen georkestreerd zijn, met het doel om over te gaan tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Het hof oordeelt dat deze stellingen van werknemer onvoldoende onderbouwd zijn en om deze reden niet aan bewijslevering wordt toegekomen.

Met betrekking tot het gegeven dat werknemer stelt dat de CEO op 22 januari 2018 aan werknemer te kennen heeft gegeven dat er klachten waren van seksuele intimidatie terwijl deze klachten geen basis hadden, acht het hof bewezen dat de CEO deze verwijten ten onrechte aan werknemer heeft medegedeeld. Het voorzienbare gevolg was dat werknemer ernstig in zijn persoonlijke integriteit werd aangetast en de druk om de arbeidsovereenkomst te beëindigen op oneigenlijke gronden werd opgevoerd. Adveo had daarnaast moeten meewerken aan het redelijke verzoek van werknemer en zijn advocaat voor een beperkte periode voor overleg en bestudering van de vaststellingsovereenkomst. Ook tijdens de klachtprocedure heeft Adveo niet gehandeld zoals een goed werkgever behoort te doen. Werknemer is niet adequaat geïnformeerd over de voortgang van de procedure en niet in de gelegenheid gesteld verweer te voeren. Het hof concludeert dat het bewust in strijd met de waarheid aan werknemer het verwijt van seksuele intimidatie maken, het geen gelegenheid willen bieden aan werknemer tot overleg met zijn advocaat over de toegezonden vaststellingsovereenkomst en het feitelijk niet in de gelegenheid stellen tot het voeren van verweer in de klachtprocedure gezamenlijk de kwalificatie 'ernstig verwijtbaar' handelen of nalaten van Adveo verdienen. Er wordt een billijke vergoeding van € 40.000 toegekend. Het hof weegt hierbij mee dat de ontbinding van de arbeidsovereenkomst niet alleen het gevolg is geweest van het ernstig verwijtbare gedrag van Adveo, maar ook van het gedrag van werknemer zelf, hetgeen blijkt uit de afgelegde verklaringen. Daarnaast is de kans dat werknemer op niet al te lange termijn een nieuwe baan heeft reëel. De overige verzoeken, met uitzondering van het verzoek om toekenning van buitengerechtelijke kosten, worden afgewezen.

---

**Instantie:** Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

**Datum uitspraak:** 20-12-2018

**ECLI:** ECLI:NL:GHARL:2018:11149

**Zaaknummer:** 200.245.228/01

**Rechters:** W.P.M. ter Berg, M.E.L. Fikkers en A.E.B. ter Heide

**Advocaten:** L.P. Kruidenier en B.H.E. Veldmaat

**Wetsartikelen:** 7:671b lid 8 BW