

RECHTSPRAAK

## werknemer/werkgeefster

***Wel grensoverschrijdend gedrag, maar geen terecht ontslag op staande voet, mede vanwege sfeer bij werkgever. Beperkte billijke vergoeding toegewezen.***

### *Feiten*

Werknemer is van 10 april 2017 tot 11 februari 2019 in dienst geweest van werkgeefster als Online designer. Werkgeefster is een onderneming die zich richt op e-commerce. Naar aanleiding van een gesprek tijdens de nieuwjaarsborrel van het bedrijf op 17 januari 2019 tussen medewerkster X (Campaign manager) en Y (vertrouwenspersoon) en een vervolgesprek met de directeur op 21 januari 2019, heeft X aan de hand van de bij het bedrijf geldende klachtenregeling op 22 januari 2019 een klacht ingediend betreffende ongewenst gedrag van werknemer, bestaande uit seksueel getinte opmerkingen en ongewenste fysieke aanrakingen. X is thans 22 jaar oud en sinds oktober 2017 in dienst bij werkgeefster. Op 25 januari 2019 is de klacht globaal besproken met werknemer. Werkgeefster heeft in overeenstemming met de klachtenregeling een Klachtencommissie ingesteld, bestaande uit drie externe personen. De Klachtencommissie heeft zowel X als werknemer uitgenodigd voor afzonderlijke gesprekken op 29 januari 2019 en 4 februari 2019. Op 7 februari 2019 heeft de Klachtencommissie geoordeeld dat het aannemelijk is dat werknemer zich jegens klaagster schuldig heeft gemaakt aan seksuele intimidatie in de zin van de klachtenregeling en de klacht van X als gegrond beoordeeld. Op uitnodiging van werkgeefster heeft op 8 februari 2019 een gesprek plaatsgevonden op het kantoor van de gemachtigde van werkgeefster over het onderzoeksrapport. Aan het eind daarvan heeft werkgeefster aan werknemer meegedeeld dat zij van mening is dat sprake is van een dringende reden voor ontslag op staande voet. Aan werknemer is voor de tweede maal een vaststellingsovereenkomst aangeboden met de mededeling dat hij bij het niet aanvaarden daarvan op 11 februari 2019 op staande voet zou worden ontslagen. Bij brief van 11 februari 2019 heeft werkgeefster werknemer op staande voet ontslagen. Werknemer verzoekt onder meer werkgeefster te veroordelen tot het betalen van een billijke vergoeding.

### *Oordeel*

Het is een feit van algemene bekendheid dat de problematiek omtrent seksueel overschrijdend gedrag bijzonder actueel is. Rode draad in de beoordeling zou moeten zijn dat bepaalde handelingen in geen geval acceptabel zijn. Het is de kantonrechter niet helemaal duidelijk geworden uit de stellingen van werknemer of hij wel of niet erkent dat hij X geregeld

op deze wijze aanraakte, behoudens de tik op de bil in oktober 2018. Wel is op grond van hetgeen werknemer wel erkent ter zake van zijn optreden en de verklaringen van diverse medewerkers van werknemer, voldoende aannemelijk dat dit aanzienlijk verder ging dan wat werknemer bestempelt als onschuldig flirtgedrag. Dit kan werknemer worden verweten. Of X al dan niet op impliciete wijze aanleiding heeft gegeven tot de toenaderingen van werknemer, zoals deze aanvoert, doet daarbij in beginsel niet ter zake. Van werknemer mag als de meer ervaren medewerker, met een gezin, worden verwacht dat hij zich bewust is van de onervarenheid van een veel jongere medewerker in haar eerste baan, zoals ook de Klachtencommissie terecht heeft overwogen. De vraag is wel wat de consequenties van dergelijk gedrag binnen een arbeidsrelatie moeten zijn. Bij de beoordeling van een ontslag op staande voet moeten zoals bekend alle omstandigheden worden meegewogen. Hiervoor is overwogen dat het handelen van werknemer binnen een werkrelatie niet acceptabel is en hij beter had moeten weten. Dat neemt niet weg dat werknemer overtuigend naar voren heeft gebracht dat binnen werkgeefster losse omgangsvormen golden. De door werknemer in het geding gebrachte voorbeelden betreffen met name grappig bedoelde WhatsApp-conversaties en foto's en filmpjes van seksuele aard, maar ook een die zonder meer als racistisch moet worden bestempeld. Een werkgever die zulke uitingen toestaat binnen zijn werkverband, kan als het mis gaat niet ineens hoog van de morele toren blazen. Opmerkelijk is dat enkele van deze 'grapjes' zijn ingebracht door de vertrouwenspersoon, die in deze zaak bij het aanzwengelen van de klacht jegens werknemer een belangrijke rol speelt. De kantonrechter realiseert zich dat in een jong, zelfbenoemd creatief bedrijf als dat van werkgeefster een ongedwongen sfeer tussen het personeel, inclusief de leiding, niet ongebruikelijk is. De keerzijde daarvan is dat werkgeefster zich als professionele werkgever dient te realiseren dat zij medeverantwoordelijk is indien een medewerker binnen die informele setting het zicht op de grens tussen werk en privé uit het oog verliest. Alles afwegende leidt dit tot het oordeel dat er weliswaar sprake is van verwijtbaar handelen van werknemer, maar dat dit onder de gegeven omstandigheden onvoldoende is om het gegeven ontslag op staande voet te rechtvaardigen. In deze specifieke situatie leidt dit tot toekenning van een beperkte billijke vergoeding van € 1.000 bruto aan werknemer.

---

**Instantie:** Rechtbank Amsterdam

**Datum uitspraak:** 12-06-2019

**ECLI:** ECLI:NL:RBAMS:2019:4163

**Zaaknummer:** 7620436

**Rechters:** E. Pennink

**Advocaten:** M.J. Hamer en H.J. Ulehake-Mink

**Wetsartikelen:** 7:677 BW en 7:681 BW