

RECHTSPRAAK

Operator Groep Delft B.V./werknemer

Werknemer maakt zich met ongepaste opmerkingen schuldig aan seksuele intimidatie. Ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens ernstig verwijtbaar handelen van werknemer. Geen transitievergoeding.

Feiten

Werknemer is sinds 1 maart 2014 in dienst bij Operator Groep Delft B.V. (hierna: OGD). In oktober 2018 heeft werknemer een opmerking gemaakt over het decolleté van een medewerkster, waarna die medewerkster zich tot de vertrouwenspersoon van OGD heeft gewend. Vervolgens heeft een gesprek plaatsgevonden tussen werknemer en betrokkenen. Naar aanleiding van een klacht over een opmerking van een andere medewerkster is op 20 augustus 2019 met werknemer gesproken door drie betrokkenen. In dat gesprek heeft werknemer desgevraagd bevestigd dat hij tegen een medewerkster de opmerking heeft gemaakt dat 'hij wel snapte dat ze het leuker vond op het hoofd van haar vriendje te zitten'. Na dit gesprek is op diezelfde dag aan werknemer een uitgebreide brief gestuurd, waarin is aangegeven dat OGD wilde aansturen op beëindiging van het dienstverband van werknemer bij OGD. OGD verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de e-grond.

Oordeel

Naar het oordeel van de kantonrechter had werknemer uit het gesprek moeten begrijpen dat OGD het gebeurde als zeer ernstig had opgevat. Daarbij neemt de kantonrechter tevens in aanmerking dat werknemer ter zitting heeft bevestigd dat de term me too is gevallen, hetgeen erop duidt dat de gedraging door OGD als ernstig werd opgevat. Ook werknemer moet dit zo hebben begrepen, nu hij heeft verklaard dat hij het niet fijn vond dat dit hem werd verweten, omdat dit niet is hoe hij is en bekend wil staan. Desalniettemin staat vast dat werknemer in een gesprek met een geëmotioneerde medewerkster, aan wie hij net had bevestigd dat hij vond dat zij (nog) niet goed functioneerde, de opmerking heeft gemaakt dat 'hij wel snapte dat ze het leuker vond op het hoofd van haar vriendje te zitten'. De kantonrechter acht dit ernstig verwijtbaar, zeker nu hij er al eerder op was gewezen dat hij erop moest letten hoe hij overkwam en dat het maken van dergelijke ongepaste opmerkingen niet acceptabel was. Deze handelingen kunnen als seksuele intimidatie worden gekwalificeerd. Naar het oordeel van de kantonrechter doen de door werknemer aangevoerde omstandigheden om dit gedrag te rechtvaardigen niet aan dit oordeel af. Werknemer heeft gewezen op de bedrijfscultuur bij OGD. Werknemer heeft diverse *WhatsApp*-berichten overgelegd waaruit blijkt dat onderling,

ook binnen het management, grappen werden gemaakt over vrouwen. De context waarin deze opmerkingen werden gemaakt, verschilt wezenlijk van de context waarin de *WhatsApp*-berichten werden gemaakt. De conclusie is dat de kantonrechter het verzoek van OGD zal toewijzen en dat de arbeidsovereenkomst met toepassing van artikel 7:671b lid 8 onder a BW zal worden ontbonden met ingang van 1 januari 2020. Op grond van artikel 7:673 lid 7 onder c BW is de transitievergoeding niet verschuldigd indien het eindigen van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer. De kantonrechter ziet evenmin aanleiding om aan werknemer een billijke vergoeding toe te kennen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 29-11-2019

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2019:12738

Zaaknummer: 8052006 RP VERZ 19-50542

Rechters: D. de Loor

Advocaten: W.D. Kootstra en N.M. Niewold

Wetsartikelen: 7:671b lid 1 sub a BW en 7:669 lid 3 sub e BW