

RECHTSPRAAK

werkgeefster/werknemer

Financial Manager die naaktfoto's (van zichzelf) op de werkserver plaatst, platte grappen maakt en ongepaste verhalen vertelt, handelt verwijtbaar, maar niet ernstig verwijtbaar. Van #metoo-achtige situatie is geen sprake. Ontbinding (e-grond) met toekenning transitievergoeding (€ 17.479).

Feiten

Werknemer, thans 53 jaar oud, is sinds januari 2013 in dienst van werkgeefster en is laatstelijk werkzaam in de functie van Financieel Manager. Daarnaast is hij statutair directeur van een van de dochtermaatschappijen. Op 4 juli 2019 heeft een ondergeschikte van werknemer seksueel getinte foto's aangetroffen op de server van werkgeefster. Het gaat om een aantal naaktfoto's van werknemer zelf (selfies) en een aantal naaktfoto's van onbekende vrouwen. Werknemer is vervolgens geschorst met behoud van loon. Op 31 juli 2019 heeft er een vervolgesprek plaatsgevonden. Daarin is besproken dat er – naast het verwijt ten aanzien van de foto's – klachten van diverse werknemers zijn binnengekomen over het gedrag van werknemer en opmerkingen van hem van seksuele aard. Werkgeefster heeft aangekondigd de arbeidsovereenkomst met werknemer te willen beëindigen en dat zij bereid is te praten over een regeling. Tussen (de gemachtigden van) partijen heeft nadien overleg plaatsgevonden, maar een regeling is niet bereikt. Werkgeefster verzoekt thans ontbinding van de arbeidsovereenkomst, primair op de e-grond, subsidiair op de g-grond, zonder toekenning van de transitievergoeding, omdat volgens haar sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van werknemer. Werknemer verzoekt voor zover de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden toekenning van een transitievergoeding en een billijke vergoeding.

Oordeel

Werknemer erkent 'het joviale type' te zijn, dat wel van 'dikke-tieten-grappen' houdt. Hij acht dit, ondanks zijn managementpositie, niet laakbaar, omdat de sfeer binnen de organisatie daarnaar was. Dat de werknemers van werkgeefster (grotendeels ondergeschikten van werknemer) daar anders over dachten en dat zij problemen hadden met het gedrag van werknemer – inclusief zijn seksueel getinte opmerkingen – en zijn manier van leidinggeven, heeft werkgeefster door overlegging van meerdere verklaringen voldoende voor het voetlicht weten te brengen. De kantonrechter ziet geen reden om aan de inhoud van die verklaringen te twijfelen. De kantonrechter ziet ook geen aanleiding om werkgeefster bewijs op te dragen van

de door haar gestelde bezwaren van de betrokken werknemers, omdat dit niet nodig is. De kale betwisting door werknemer weegt niet op tegen de onderbouwde stelling van werkgeefster dat werknemer zich schuldig heeft gemaakt aan ongepast en daarmee voor iemand in zijn positie verwijtbaar gedrag. Maar bovendien, ook het door werknemer erkende deel, namelijk dat hij als Financial Manager en statutair directeur van een gerelateerde vennootschap denkt zich dikke-tieten-grappen op de werkvloer te kunnen permitteren, levert naar het oordeel van de kantonrechter verwijtbaar handelen op. Werknemer kan zich niet achter de sfeer binnen de organisatie verschuilen, omdat hij als onderdeel van het management mede verantwoordelijk is voor die sfeer. Dat werknemer altijd goed heeft gefunctioneerd, zoals hij doet voorkomen, leidt niet tot een ander oordeel, maar is bovendien niet komen vast te staan. De kantonrechter weegt tevens mee dat begin 2019 coaching van werknemer heeft plaatsgevonden, aangaande de communicatie met een collega. De kantonrechter oordeelt dat weliswaar sprake is van verwijtbaar handelen van werknemer, maar van ernstig verwijtbaar handelen is geen sprake. Bij het voorval met de naaktfoto's was sprake van een vergissing van werknemer. Hij heeft niet bewust collega's willen blootstellen aan deze foto's. Daarnaast volgt uit de verklaringen weliswaar een beeld van een luidruchtige man die platte grappen maakt en verhalen vertelt die collega's ongepast vonden, maar dat er echt sprake is van #metoo-achtige situaties blijkt daaruit niet. Ook aan de zijde van werkgeefster is geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen, zodat voor een billijke vergoeding geen plaats is. Ontbinding van de arbeidsovereenkomst volgt, met toekenning van de transitievergoeding van € 17.479.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 16-12-2019

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2019:9260

Zaaknummer: 8086343

Rechters: F.J. van der Poel

Advocaten: R.J.H. ter Meulen en S. van der Veen

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 sub e BW en 7:671b BW