

RECHTSPRAAK

Supermarktmanager (tevens lid van de vertrouwenscommissie) heeft zich schuldig gemaakt aan het maken van onaanvaardbaar seksueel getinte opmerkingen jegens medewerkers. Ondanks ernstig verwijtbaar handelen toch gedeeltelijke transitievergoeding (25%), gelet op 23-jarig dienstverband.

Feiten

Werknemer is op 28 september 1996 in dienst getreden bij werkgever. De laatste functie die werknemer vervulde, is die van supermarktmanager. Sinds 2013 is werknemer lid van de vertrouwenscommissie van werkgever. Bij die vertrouwenscommissie kunnen werknemers onder meer terecht met zaken als seksuele intimidatie, agressie of geweld op het werk. Een medewerker heeft in juli 2019 aan haar leidinggevende laten weten dat werknemer jegens haar op ongewenste wijze seksueel getinte opmerkingen heeft gemaakt en dit heeft gedaan op dagelijkse basis. Enige tijd later heeft zij gemeld dat dit niet alleen jegens haar, maar jegens alle medewerkers met grote regelmaat gebeurde. Werkgever heeft vervolgens onderzoek gedaan door persoonlijke gesprekken te voeren met medewerkers van het filiaal waar werknemer werkzaam was, alsmede van het filiaal waar hij daarvoor werkte. Tien medewerkers hebben een verklaring afgelegd over door werknemer gemaakte seksueel getinte opmerkingen. Zeven daarvan zijn werkzaam in het filiaal waar werknemer thans werkt. Werknemer is vervolgens op non-actief gesteld. Werkgever verzoekt thans ontbinding van de arbeidsovereenkomst, primair vanwege verwijtbaar handelen, zonder toekenning van de transitievergoeding. Werknemer verzoekt voor zover de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden om toekenning van een transitievergoeding van € 51.369 bruto alsmede een billijke vergoeding van € 200.000.

*Oordeel**Ontbinding (e-grond)*

Naar het oordeel van de kantonrechter leveren de door werkgever naar voren gebrachte feiten en omstandigheden een redelijke grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst op, zoals bedoeld in artikel 7:669 lid 3 onder e BW (verwijtbaar handelen). De kantonrechter acht op grond van de door werkgever overgelegde verklaringen van medewerkers van werkgever en het verhandelde ter zitting voldoende aangetoond dat werknemer zich schuldig heeft gemaakt aan het maken van onaanvaardbaar seksueel getinte opmerkingen en handelingen op de werkvloer jegens medewerkers van werkgever. Zo erkent werknemer dat hij regelmatig aan mannelijke collega's heeft gevraagd 'Heb je nog geneukt?'. Ook erkent werknemer dat deze

vraag door hem wel geuit kan zijn in groepsverband (in het algemeen) en dat in dat groepsverband ook vrouwelijke collega's aanwezig waren. Werknemer erkent verder dat hij een keer na afloop van een sollicitatiegesprek met een meisje de kantine in kwam lopen en toen met zijn handen heeft uitgebeeld dat de betreffende sollicitante een grote boezem had. Werknemer heeft aangevoerd dat hij de geuite opmerkingen grappig heeft bedoeld. Uit de verklaringen blijkt echter dat een aantal medewerkers de seksueel getinte opmerkingen van werknemer op de werkvloer als onplezierig en ongepast heeft ervaren. Werknemer heeft zich, naar het oordeel van de kantonrechter, er onvoldoende rekenschap van gegeven dat zij zijn opmerkingen als zodanig zouden kunnen ervaren. De gedane uitlatingen zijn in een werkgerelateerde setting volstrekt ongepast en ontoelaatbaar. Dat geldt temeer nu werknemer vanuit zijn functie als supermarktmanager een voorbeeldfunctie heeft. Werknemer heeft zijn positie en functie van supermarktmanager met de daarbij behorende verantwoordelijkheden gericht op een veilige, respectvolle werkomgeving dan ook op grove wijze beschadigd. Daar komt nog bij dat hij lid is van de vertrouwenscommissie, zodat hij zou moeten weten dat de door hem gedane uitlatingen ongewenst gedrag vormen. Al met al is sprake van een redelijke grond voor ontbinding. Ontbinding volgt.

Vergoedingen

De kantonrechter is met werkgever van oordeel dat de uitlatingen van werknemer, gelet op zijn functie, zodanig onacceptabel zijn dat dit ernstig verwijtbaar handelen van werknemer oplevert. Gelet op het feit dat hij 23 jaar naar tevredenheid bij werkgever heeft gewerkt, is de kantonrechter echter van oordeel dat een gedeeltelijke toekenning van de transitievergoeding, te weten 25%, recht doet aan de omstandigheden van het geval. Derhalve wordt een bedrag van € 12.842,25 bruto toegekend. De kantonrechter ziet geen aanleiding een billijke vergoeding toe te kennen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 20-11-2019

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2019:14617

Zaaknummer: 8062160 EJ VERZ 19-86228

Rechters: G.M.A. van Zaltbommel-Uittenbogaard

Advocaten: H.F. Demper en F.R. Boelhauer

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW, 7:671b BW en 7:673 lid 8 BW