

RECHTSPRAAK

Grensoverschrijdend gedrag werknemer in horecabranche. Afhankelijkheidsrelatie werknemer met mevrouw X en Y in combinatie met gedrag werknemer leidt tot afwijzing verzoek tot onder meer transitievergoeding. Ontslag op staande voet terecht.

Feiten

Werknemer is van 1 september 2020 tot 17 februari 2022 in dienst geweest van werkgeefster. Werkgeefster is een catering- en horecaonderneming en heeft onder meer een restaurant geopend in oktober 2020 waarin werknemer de operationeel, commercieel en financieel verantwoordelijke was. Zowel in de 'service manual' als in het Personeelshandboek worden het gebruik van alcohol tijdens werktijd en 'ongewenst gedrag' niet toegestaan. Werknemer zou bij meerdere incidenten betrokken zijn met mevrouw X. Hij zou onder meer tijdens een 'tasting' meerdere seksueel getinte opmerkingen tegen haar en mevrouw Y hebben gemaakt, aan haar been hebben getrokken bij de daaropvolgende boottocht en haar tijdens een telefoongesprek 'schatje', 'lekker ding' en 'lieverd' hebben genoemd. Uiteindelijk heeft mevrouw X een melding van grensoverschrijdend gedrag gedaan waarna werknemer op non-actief is gesteld en een onderzoek is ingesteld naar zijn gedrag. Werknemer heeft daarbij onder meer verklaard dat tussen hem en mevrouw X eerder – van beide kanten – wel toespelingen waren gemaakt op een mogelijke relatie, maar inmiddels zou werknemer haar vooral als 'zijn kleine zusje' zien. Per brief van 17 januari 2022 is werknemer op staande voet ontslagen vanwege – kort gezegd – de zijn grensoverschrijdende en ontoelaatbare handelswijze. Werknemer berust in de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, maar verzoekt onder meer om werkgeefster te veroordelen om aan hem een gefixeerde schadevergoeding, een transitievergoeding en een billijke vergoeding te betalen.

Oordeel

De kantonrechter passeert de kritiek van werknemer op de gang van zaken bij het onderzoek dat werkgeefster, na zijn op non-actiefstelling, heeft doen verrichten. Werkgeefster heeft redelijkerwijs mogen volstaan met een intern onderzoek. De litigieuze gedragingen moeten worden beschouwd in de context waarin ze zich hebben voorgedaan, maar dat betekent niet, zoals werknemer heeft betoogd, dat de bedrijfscultuur in het algemeen, of de opstelling van mevrouw X harerzijds in het bijzonder, maakt dat gedrag dat naar objectieve maatstaven als grensoverschrijdend heeft te gelden, door de vingers zou moeten worden gezien. In de verhouding tussen werknemer en zijn ondergeschikten mevrouw X en Y geldt veeleer het omgekeerde: die omstandigheden brachten mee dat hij zich extra bewust moest zijn van de

van hem afhankelijke positie waarin zij verkeerden. En juist omdat in de horeca en 'leisure'-branche werk en privé gemakkelijk in elkaar overlopen, lag het op de weg van werknemer om het goede voorbeeld te geven en voor grensoverschrijdingen te waken. Hij is betrokken geweest bij de opstelling van de 'service manual' en was dus goed op de hoogte van wat voor werknemer in de omgang met personeel en klanten wel en niet toelaatbaar was. Het Personeelshandboek is in de arbeidsovereenkomst van partijen van toepassing verklaard. Het mag zo zijn dat de verhouding tussen werknemer en mevrouw X lange tijd zo vriendschappelijk is geweest dat zij ook privécontact hadden, daarin ook over intieme onderwerpen spraken, en ook wel grappig bedoelde toespelingen maakten op wat er mogelijk tussen hen zou kunnen worden, maar dat vormt geen verontschuldiging voor gedrag dat de ander (hier mevrouw X) gemakkelijk als ongewenst en grensoverschrijdend kon ervaren en dat vanwege de afhankelijkheidsrelatie moeilijk met een niet mis te verstane afwijzing kon worden afgekap. De gedragingen van werknemer zijn, in onderlinge samenhang en naar objectieve maatstaven, aan te merken als intimiderend, kwetsend, vernederend en seksueel grensoverschrijdend. Daarvan heeft werkgeefster hem op goede grond een ernstig verwijt gemaakt. Persoonlijke omstandigheden, die in een andere richting wijzen, zijn niet gesteld. Werknemer heeft weliswaar bijgedragen aan de opbouw en ontwikkeling van het restaurant, maar dat maakt niet dat zijn gedrag daarom te verontschuldigen is. Hij had een voorbeeldfunctie. Het dienstverband heeft maar kort geduurd, werknemer is jong, en niet gebleken is dat hij niet op korte termijn elders aan de slag zou kunnen. Zodoende wordt het verzoek van werknemer om onder meer de toekenning van de gefixeerde schadevergoeding, transitievergoeding en billijke vergoeding afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 02-06-2022

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2022:2259

Zaaknummer: 9717333 UE VERZ 22-58 LH/1040

Rechters: J.W. Langelier

Advocaten: H.J. Ulehake-Mink en K. Aupers

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW