

## RECHTSPRAAK

***Grensoverschrijdend gedrag. Internationale bedrijfscultuur. Onzorgvuldig onderzoek van de werkgeefster leidt tot de conclusie dat sprake is van verwijtbaar handelen aan de zijde van werkgeefster. Veroordeling in (een deel van) de werkelijk gemaakte proceskosten.***

*Feiten*

Werkgeefster is een Nederlandse vestiging van een Amerikaans bedrijf met een hoofdkantoor in USA. Zij organiseert via moderne ICT-systemen op maat gemaakte zelfstandige reizen door informatie van lokale specialisten te delen en aan te bieden aan haar klanten. Er werken wereldwijd achttien mensen bij werkgeefster. Werknemer is per 10 januari 2022 in dienst getreden. In zijn rol was hij verantwoordelijk voor het management van het kantoor, voor het management van een medewerker in Duitsland en voor de groei van 'strategic partnerships' met lokale reisagenten en relaties. De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor de bepaalde tijd van achttien maanden, dus tot 10 juli 2023. De proeftijd was een maand. Er is geen tussentijdse opzegmogelijkheid overeengekomen. Op de arbeidsovereenkomst is de Cao Reisbranche (hierna: cao) van toepassing. Het loon bedraagt € 10.000 bruto per maand, exclusief 8% vakantietoeslag. Op 6 april 2022 is werknemer een andere functie binnen het bedrijf aangeboden. Werknemer heeft die functie aanvaard. Op 7 april 2022 is werknemer medegedeeld dat hij vanwege klachten over zijn gedrag is geschorst met behoud van loon en dat werkgeefster hem wilde ontslaan. Werkgeefster verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op zo kort mogelijke termijn op grond van e-, g-, h- en i-grond. Werkgeefster voert daarbij aan dat werknemer zich schuldig heeft gemaakt aan ongepast en onbehoorlijk gedrag, bestaande uit het maken van vrouwonvriendelijke opmerkingen, het doen van discriminatoire en/of racistische uitlatingen, machtsmisbruik, gunsten afhankelijk stellen van een tegenprestatie (quid pro quo), het maken van onprofessionele en denigrerende opmerkingen, het tegen elkaar opzetten van mensen en het zorgen voor een onveilige werksituatie. Werkgeefster verzoekt de kantonrechter een vergoeding ad € 31.104 ex btw toe te kennen aan haar als werkgeefster omdat sprake is geweest van ernstig verwijtbaar handelen en zij daardoor schade lijdt. Werknemer stelt dat werkgeefster hem heeft overvallen en aangevallen met ernstige verwijten waartegen hij zich wel met kracht moet verdedigen. Hij betwist dat er op 7 april 2022 een redelijke grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst bestond. Hij betwist ook dat hij ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Hij stelt veel last te hebben van de situatie en stress te ervaren en verwacht een half jaar tot een jaar nodig te hebben om een nieuwe baan te vinden. Primair vraagt hij een billijke vergoeding, de transitievergoeding als ook de vergoeding van de door hem werkelijk gemaakte kosten van rechtsbijstand.

## Oordeel

Ten aanzien van de ontbinding van de arbeidsovereenkomst oordeelt de kantonrechter als volgt. De beschuldigingen van werkgeefster, zeker die omtrent vrouwonvriendelijke gedrag, discriminatie en racisme, zijn ernstig en vereisen een grondig en zorgvuldig onderzoek en een degelijke onderbouwing, nu dergelijke aantijgingen niet alleen het functioneren van een werknemer raken, maar ook diens persoonlijke integriteit. Een ongefundeerde beschuldiging van deze aard kan een werknemer ook persoonlijk beschadigen. De kantonrechter vindt dat werkgeefster onvoldoende en onvoldoende zorgvuldig onderzoek heeft verricht, en dat de beschuldigingen onvoldoende onderbouwd zijn. De kantonrechter oordeelt dat werkgeefster hierdoor verwijtbaar heeft gehandeld jegens werknemer. De kantonrechter verwerpt de stelling dat werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. De kantonrechter stelt vast dat werkgeefster een van oorsprong Amerikaans bedrijf is, met vestigingen in verschillende landen en werknemers van allerlei nationaliteiten die veelal buiten hun eigen land werkzaam zijn. Die mix van nationaliteiten maakt dat cultuurverschillen een rol spelen bij de wijze waarop mensen binnen het bedrijf met elkaar omgaan. Er zullen altijd opmerkingen zijn waarvan het voor iedereen duidelijk is dat ze niet door de beugel kunnen, maar er zijn zeker ook situaties denkbaar waarin een opmerking door de één - binnen een bepaalde context en niet gemaakt om te kwetsen - als toelaatbaar zal worden ervaren, terwijl dat wellicht voor een ander niet zo is. Op de werkgeefster rust een zekere verantwoordelijkheid om duidelijk te maken wat de regels binnen haar bedrijf zijn en welke gedragsnormen daarin leidend zijn en haar werknemers hierin op te voeden of mee te nemen. Ook blijft volstrekt onduidelijk hoe werkgeefster werknemer op 6 april 2020 nog een andere functie heeft kunnen aanbieden, die hij heeft aanvaard, en nog geen dag later aan hem heeft laten weten de arbeidsovereenkomst toch te willen beëindigen, op gronden die zich voor 6 april 2022 al zouden hebben voorgedaan en bekend waren, en zonder dat er tussen 6 en 7 april een specifiek voorval had plaatsgevonden dat een onmiddellijke schorsing en beëindiging van de arbeidsovereenkomst kon rechtvaardigen. De kantonrechter is ook terughoudend met betrekking tot de verklaringen van werknemers die in de procedure zijn overgelegd. De arbeidsovereenkomst wordt met ingang van 1 november 2022 ontbonden onder toekenning van de transitievergoeding en een billijke vergoeding ter hoogte van het bedrag gelijk aan het in geld vastgestelde loon over de termijn dat de arbeidsovereenkomst geduurd zou hebben, indien deze van rechtswege zou zijn geëindigd. Tevens wordt een deel van de werkelijk gemaakte kosten van rechtsbijstand vergoed.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 07-09-2022

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2022:4906

**Zaaknummer:** 9895394 UE VERZ 22-152 AP/1183

**Rechters:** H.A.M. Pinckaers

**Advocaten:** mr. R.N. de Wit en M. Faber

**Wetsartikelen:** 6:96 BW, 7:611 BW, 7:669 BW, 7:671 BW, 7:673 BW, 7:686a BW