

RECHTSPRAAK

Seksuele intimidatie op de werkvloer. De handelwijze van werkgever verdient geen schoonheidsprijs, maar is niet aan te merken als ernstig verwijtbaar handelen.*Feiten*

Werknemer is sinds 9 mei 2022 in dienst van RCE Group B.V. (hierna: RCE). In de periode na de indiensttreding van werknemer hebben drie vrouwelijke medewerkers van RCE zich gemeld bij de vertrouwenspersoon. Werknemer vertelde erg gedetailleerde persoonlijke verhalen aan de vrouwen, met name over zijn relatie. Tevens maakte hij ongepaste opmerkingen. Op 26 augustus 2022 heeft naar aanleiding van de meldingen een gesprek plaatsgevonden tussen werknemer, zijn leidinggevende en de CEO van RCE. Aan werknemer is een vaststellingsovereenkomst voorgelegd, maar deze heeft hij niet geaccepteerd. RCE verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Oordeel

Partijen zijn het erover eens dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding op grond waarvan van RCE niet kan worden verlangd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Ook zijn partijen het erover eens dat de geldende opzegtermijn in acht moet worden genomen en werknemer aanspraak maakt op de wettelijke transitievergoeding. Werknemer verzoekt om een billijke vergoeding. Dit verzoek wordt afgewezen. RCE had op een andere wijze moeten handelen, maar van ernstig verwijtbaar handelen is geen sprake. Dat RCE, nadat hij de meldingen had ontvangen, is geschrokken en tot actie is overgegaan is volledig terecht. RCE heeft de meldingen serieus genomen en daaraan opvolging gegeven. De manier waarop RCE in dat kader te werk is gegaan, verdient echter niet de schoonheidsprijs. Nadat RCE op de hoogte raakte van de meldingen had hij onderzoek moeten doen naar de inhoudelijke juistheid van de meldingen. Daarna had hij werknemer daarmee moeten confronteren en hem moeten waarschuwen dat dergelijk gedrag op de werkvloer van RCE niet wordt getolereerd. Ook had RCE zich kunnen inzetten voor het op gang brengen van een begeleid gesprek tussen werknemer en de melders, in een poging de lucht tussen hen te klaren. RCE heeft echter voor een andere aanpak gekozen en is naar het oordeel van de kantonrechter te snel te werk gegaan. RCE heeft ten onrechte geen enkele poging ondernomen om het vertrouwen tussen werknemer en de melders te herstellen en heeft werknemer geen enkele kans geboden om zijn gedrag aan te passen. Dat maakt de wijze waarop RCE het onderzoek heeft ingestoken op zijn minst onzorgvuldig en ook verwijtbaar. De lat voor het aannemen van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten ligt echter hoog. Alle omstandigheden afwegend komt de kantonrechter tot het oordeel dat deze lat niet wordt gehaald, ook al is er het een en ander aan te merken op

de handelwijze van RCE. Daarbij speelt mee dat niet kan worden vastgesteld dat RCE bewust of met kwade opzet heeft aangestuurd op escalatie van de onderlinge verhoudingen tussen partijen. Ongewenste (seksuele) intimidatie op de werkvloer is een ernstige zaak en RCE heeft in zijn algemeenheid als werkgever een groot belang bij het tegengaan van dergelijke praktijken.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 07-12-2022

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2022:7504

Zaaknummer: 10144388 EA VERZ 22-615

Rechters: J.H.J. Evers

Advocaten: R.J.C. Bindels en J.W. Aartsen

Wetsartikelen: 7:671b lid 9, onderdeel c, BW