

RECHTSPRAAK

De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst ontbonden wegens ernstig verwijtbaar handelen. Seksueel grensoverschrijdend gedrag. Hof geeft werkgeefster bewijsopdracht van de door haar gestelde grensoverschrijdende gedragingen door middel van het doen horen van getuigen.*Feiten*

Werknemer is per 1 januari 1992 in dienst getreden bij de rechtsvoorgangster van werkgeefster. Per 1 januari 2019 is werknemer aangesteld in een functie waarbij hij lid van het managementteam werd en hij eindverantwoordelijk werd voor de gehele bedrijfsvoering op een van de locaties van werkgeefster. Hij verdiende een salaris van € 7.673,40 bruto per maand exclusief vakantiebijslag en overige emolumenten, waaronder een optieregeling. Werknemer had een 'stand-alone' positie met veel autonomie, waarbinnen hij direct en indirect een team van ruim honderd medewerkers aanstuurde. Daarnaast was werknemer verantwoordelijk voor de naleving van de richtlijnen en gedragsregels van werkgeefster en rapporteerde hij aan de uitvoerend vicepresident. Werknemer heeft bij brief van 18 december 2019 een officiële waarschuwing gekregen onder meer wegens het feit dat het niet eens was met de Code of Conduct en het werken van familieleden in een hiërarchische lijn. Op 12 september 2021 heeft werkgeefster van een werkneemster een handgeschreven en op een later moment ook door haar ondertekende klachtbrief ontvangen, waarin zij op verzoek van werkgeefster haar klachten over autoritair handelen en seksueel grensoverschrijdend gedrag van werknemer op papier heeft gezet. Werkgeefster heeft onder leiding van de HR-manager, zelf ook slachtoffer van het vermeende gedrag van werknemer, een intern onderzoek ingesteld naar werknemer en met verschillende medewerkers gesproken. Op 20 oktober 2021 heeft in het bijzijn van de HR-manager op de locatie onaangekondigd een gesprek plaatsgevonden tussen werknemer en werkgeefster. Tijdens het gesprek heeft werkgeefster aan werknemer meegedeeld dat er een aantal klachten over hem was binnengekomen en dat zijn arbeidsovereenkomst zou worden beëindigd wegens grensoverschrijdend gedrag. Werknemer is direct op non-actief gesteld en hem is de toegang tot het bedrijf ontzegd. Werkgeefster verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens (a) verwijtbaar handelen, (b) een verstoorde arbeidsverhouding, (c) wandere omstandigheden of (d) een combinatie van de hierboven genoemde gronden. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst per 31 maart 2022 ontbonden wegens verwijtbaar handelen van werknemer, zonder rekening te houden met een opzegtermijn. De gedragingen van werknemer zoals die blijken uit de in het geding gebrachte verklaringen, variëren van seksuele intimidatie tot aanranding, maar zijn volgens de

kantonrechter allemaal aan te merken als grensoverschrijdend gedrag dat kwalificeert als verwijtbaar handelen in de zin van artikel 7:669 lid 3 onder e BW. Tegen deze beslissingen en de gronden waarop deze berusten, richten zich de grieven van werknemer, die er in de kern op neerkomen dat de kantonrechter op onjuiste gronden tot het oordeel is gekomen dat hij zich aan het gestelde - seksueel grensoverschrijdend gedrag - heeft schuldig gemaakt.

Oordeel

Werkgeefster heeft ter gelegenheid van de mondelinge behandeling in hoger beroep toegelicht dat er verschillende meldingen over het gedrag van werknemer zijn binnengekomen, waarop met de diverse melders gesprekken zijn gevoerd en verklaringen zijn afgelegd. Het hof onderschrijft het oordeel van de kantonrechter dat als komt vast te staan dat de in de verklaringen weergegeven feiten en gedragingen hebben plaatsgevonden, werknemer zich aan ernstig seksueel grensoverschrijdend gedrag schuldig heeft gemaakt. Werknemer heeft zowel in eerste aanleg als in hoger beroep uitdrukkelijk betwist dat hij zich aan het in de verklaringen genoemde gedrag heeft schuldig gemaakt en de juistheid van een groot aantal van de in de verschillende verklaringen genoemde feiten uitdrukkelijk ontkend. Hij stelt dat er sprake is van een door de HR-manager opgezette hetze tegen hem en de medewerkers vervolgens zijn overgegaan tot het afleggen van valse verklaringen. In het licht van het door werknemer gevoerde verweer, waarbij het hof ook rekening houdt met de omstandigheid dat het onderzoek naar de gedragingen binnen werkgeefster is geleid door de HR-manager, die naar eigen zeggen zelf ook slachtoffer is geweest van de handelwijze van werknemer, terwijl er geen onafhankelijk onderzoek heeft plaatsgevonden, zijn naar het oordeel van het hof de schriftelijke verklaringen in de gegeven omstandigheden onvoldoende om de ernstige beschuldigingen jegens werknemer te staven. Het hof legt werkgeefster de bewijslast op van haar stellingen over het seksueel overschrijdend gedrag van werknemer door het doen horen van getuigen. Het hof zal bij de waardering van de getuigenverklaringen voor zo veel als nodig rekening houden met het feit dat een aantal van degenen die als getuigen zullen worden gehoord de mondelinge behandeling van deze zaak in eerste aanleg of in hoger beroep hebben bijgewoond. Het feit dat zij dat hebben gedaan betekent, anders dan werknemer in zijn beroepschrift heeft gesuggereerd, niet dat zij per definitie geen objectieve of onafhankelijke getuigenis meer zullen kunnen geven.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 24-01-2023

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2023:75

Zaaknummer: 200.312.891/01

Rechters: C.J. Frikkee, A.M.A. Verscheure en W.H.A.C.M. Bouwens

Advocaten: F.A. Verberk-Elich en A.H.B. Balm

Wetsartikelen: 7:646 BW, 7:669 lid 3 BW