

RECHTSPRAAK

(Seksuele) intimidatie op de werkvloer. Ernstige verwijtbaarheid werkgever: billijke vergoeding van € 5.000 bruto toegewezen. Daarnaast ook materiële en immateriële schadevergoeding toegewezen.

Feiten

Werkneemster is op 1 april 2022 in dienst getreden bij E.V.D.M. Hospitality Consultants B.V. (hierna: EVDM) op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van zeven maanden. Werkneemster vervulde de functie van allround medewerker bediening. Op 13 mei 2022 heeft een incident plaatsgevonden tussen werkneemster en de chef-kok van Chateau Marquette. Naar aanleiding daarvan was werkneemster zeer emotioneel en overstuur. Op 20 mei 2022 heeft werkneemster zich ziek gemeld. Op 18 juli 2022 is werkneemster gestart met haar re-integratie in (de bistro van) Hotel Marquette. Na tien re-integratiedagen te hebben gewerkt, heeft werkneemster zich op 17 augustus 2022 weer volledig ziek gemeld. Bij schriftelijke aanzegging van 24 september 2022 heeft EVDM de arbeidsovereenkomst met werkneemster opgezegd. Per 31 oktober 2022 is werkneemster ziek uit dienst gemeld. Sinds 1 november 2022 ontvangt werkneemster een Ziektewetuitkering met een toeslag van het UWV. Werkneemster verzoekt onder meer een billijke vergoeding.

Oordeel

Niet in geschil is dat er sprake is geweest van (seksueel) grensoverschrijdend gedrag van de chef-kok op de werkvloer jegens vrouwelijke collega's. Het is de vraag of EVDM voldoende heeft gedaan om dit te voorkomen. Volgens EVDM waren er rond februari 2022 verhalen/roddels in het bedrijf over het gedrag van de chef-kok bij eerdere werkgevers. De eerste melding van (seksueel) overschrijdend gedrag op de werkvloer kwam in april 2022. Alhoewel de kantonrechter met EVDM van oordeel is dat een melding van (seksuele) intimidatie niet per definitie voldoende is om een medewerker op non-actief te stellen of op staande voet te ontslaan, is de kantonrechter van oordeel dat EVDM na de melding wel meer had moeten doen dan het enkel voeren van gesprekken. Alhoewel tussen partijen discussie bestaat over wat er precies is gebeurd tussen werkneemster en de chef-kok op 13 mei 2022 (volgens EVDM is sprake geweest van een 'ongelukkige botsing'), staat naar het oordeel van de kantonrechter in voldoende mate vast dat hieraan (seksueel) overschrijdend gedrag ten grondslag lag. Als gevolg van het incident heeft werkneemster zich ziek gemeld. De kantonrechter is van oordeel dat hiermee sprake is van de situatie waarin werkneemster arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van verwijtbaar onvoldoende zorg van EVDM voor

de arbeidsomstandigheden. Daarbij komt dat de kantonrechter ook van oordeel is dat werkneemster in voldoende mate heeft aangetoond dat EVDM zich tijdens de re-integratie van werkneemster dusdanig jegens haar heeft opgesteld dat sprake is van het ernstig veronachtzamen van de re-integratieverplichtingen door EVDM. De vraag die verder voorligt, is of het niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst van werkneemster het gevolg is van de ernstige verwijtbaarheid van EVDM. Werkneemster stelt dat haar arbeidsongeschiktheid en het niet soepel verlopen van de re-integratie de redenen waren voor het niet verlengen van haar arbeidsovereenkomst. Dat, zoals EVDM aanvoert, het einde van rechtswege aan het niet verlengen van de arbeidsovereenkomst ten grondslag lag, omdat op dat moment voor EVDM het laagseizoen begon en er onzekerheid bestond met betrekking tot COVID-19, acht de kantonrechter niet aannemelijk. Zodoende maakt dat het niet verlengen van de arbeidsovereenkomst vanwege de arbeidsongeschiktheid en het niet soepel verlopen van de re-integratie, het gevolg is van de ernstige verwijtbaarheid van EVDM. De kantonrechter kent een billijke vergoeding van € 5.000 bruto toe. De kantonrechter is van oordeel dat bij het vaststellen van de hoogte van de billijke vergoeding in dit geval veel gewicht toekomt aan de omstandigheid dat werkneemster door de ernstige verwijtbaarheid van EVDM niet alleen haar baan is verloren, maar ook nog eens ziek uit dienst is gegaan. Daarbij komt dat zij is geconfronteerd met (seksuele) intimidatie op de werkvloer, waarin EVDM haar aanvankelijk totaal erkende en aangaf haar te helpen en ondersteunen, maar toen de re-integratie niet soepel verliep een totaal andere opstelling heeft ingenomen. Verder oordeelt de kantonrechter dat EVDM een materiële schadevergoeding van € 4.638,57 en immateriële schadevergoeding van € 4.000 aan werkneemster moet betalen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 03-05-2023

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2023:4355

Zaaknummer: 10304247 \ AO VERZ 23-8

Rechters: W. Aardenburg

Advocaten: mr. R. Vromans

Wetsartikelen: 7:673 BW, 7:658 BW en 6:106 BW