

RECHTSPRAAK

Ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens seksueel grensoverschrijdend gedrag. Geen ernstig verwijtbaar handelen.*Feiten*

Werknemer is sinds 1 september 2023 in dienst bij Abacus op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. In oktober 2023 is met werknemer gesproken over handastelijkheden van werknemer. Op 28 november 2023 heeft Abacus een brief ontvangen waarin een formele klacht wordt gemaakt over werknemer. Werknemer zou een vrouwelijke collega meerdere keren ongewenst hebben aangeraakt. Werknemer is diezelfde dag geschorst. Abacus heeft een intern onderzoek gestart. In december 2023 is er een externe klachtencommissie ingeschakeld. Werknemer heeft zich op 15 december 2023 ziek gemeld. De klachtencommissie heeft op 9 februari 2024 de klacht van seksueel grensoverschrijdend gedrag deels gegrond verklaard en geadviseerd werknemer niet te laten terugkeren in de onderneming. Abacus verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de e-grond, g-grond dan wel i-grond.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat werknemer verwijtbaar heeft gehandeld. Uit de verklaringen van vrouwelijke collega's die Abacus heeft overgelegd blijkt dat werknemer verschillende vrouwelijke collega's heeft aangeraakt en te dicht bij hen is gekomen. Zij vonden dat onprettig. Werknemer is hier in oktober 2023 op aangesproken. Tegen werknemer is gezegd dat hij meer afstand moet bewaren en werknemer heeft gezegd dat hij daarop zou letten. Met werknemer is dit in ieder geval nog twee keer besproken. Dus ook als werknemer zelf het probleem niet ziet, volgens hem is hij amicaal en wilde hij juist een betere connectie binnen het team krijgen, was hij gewaarschuwd om afstand te houden. Verder kan worden vastgesteld dat werknemer op 24 november 2023, een maand later, tijdens een vrijdagmiddagborrel naast klaagster op een bankje is gaan zitten en haar been in ieder geval twee keer heeft aangeraakt. Volgens werknemer heeft hij hooguit tegen het been van klaagster geduwd en volgens klaagster heeft werknemer bij herhaling over haar bovenbeen gewreven. Deze weergave van klaagster dat de aanrakingen meer omvatten dan alleen twee keer aantikken van haar bovenbeen wordt ondersteund door de verklaringen van twee collega's. Werknemer heeft aangevoerd dat het beleid over ongewenst gedrag binnen Abacus onduidelijk is, wat is weersproken door Abacus. Dit doet echter niet af aan de verwijtbaarheid van werknemer. Werknemer is in ieder geval twee keer aangesproken over zijn omgangsvormen. Ook zonder dit beleid had hij moeten begrijpen dat zijn aanrakingen voor Abacus ontoelaatbaar zijn. De kantonrechter volgt Abacus echter niet in haar stelling dat de

ontbinding het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werknemer en dat ontbinding daarom zou moeten plaatsvinden zonder rekening te houden met een opzegtermijn. Abacus heeft onvoldoende grond of aanknopingspunten gegeven om te oordelen dat sprake is van dergelijk ernstig verwijtbaar handelen van werknemer. Bij dit oordeel wordt in aanmerking genomen dat twee vrouwelijke collega's verklaren dat zij ervan uitgaan dat werknemer geen verkeerde intenties had.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 02-05-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:4485

Zaaknummer: 10967252 \ AO VERZ 24-15

Rechters: M.C. van Rijn

Advocaten: C.M. van Liere en J.G. Burgers

Wetsartikelen: 7:669 BW