



arbeidsrecht

# UITSPRAAK VAN DE WEEK

mr. J. W. F. Overtoom & mr. N. J. van Osch

## ‘Glimkont’ brengt werkgever uiteindelijk geen geluk

**Werkneemster, een vrouw van begin twintig, begint aan haar eerste baan: secretaresse bij een ingenieursbureau (verder: ‘werkgever’). De directeur en zijn echtgenote verwachten dat zij tijdens haar werk strakke satijnen kleding en schoenen met hoge hakken draagt. Werkneemster voelt zich hier niet comfortabel bij, maar voldoet meestal aan deze verwachting. Op een gegeven moment ontstaan er problemen tussen werkgever en werkneemster. Als werkneemster zich ziek meldt en klaagt over seksuele intimidatie volgt een niet geslaagde mediation, en uiteindelijk een verzoek van werkgever aan de kantonrechter om de arbeidsovereenkomst te ontbinden.**

### De stellingen van partijen

Werkgever stelt dat werkneemster al langere tijd niet goed functioneert. Er is ruimte gegeven voor verbetering, maar die bleef uit, waarna werkneemster zich ziek meldde. Er ontstond een arbeidsconflict toen werkneemster werkgever ineens onterecht van seksuele intimidatie berichtte. Ze zou nooit hebben laten merken dat ze zich niet prettig voelde bij het dragen van strakke satijnen kleding. Mediation leidde niet tot een oplossing. Werkgever vindt dat hij er alles aan heeft gedaan, maar heeft er nu geen vertrouwen meer in dat het goed komt. Hij verzoekt de rechter de arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens gewichtige redenen, bestaande in veranderingen in de omstandigheden. Dit zonder aan werkneemster een vergoeding toe te kennen, omdat het aan haar te wijten is dat de arbeidsrelatie verstoord is geraakt.

Werkneemster stelt dat haar functioneren alleen onderwerp van kritiek was als ze geen satijnen kleding droeg. De directeur zei dat het hem geluk bracht als zij ‘glim’ droeg, en noemde haar zijn ‘glimkont’. Zijn echtgenote vertelde haar de nauwsluitende satijnen kleding te dragen omdat het haar man ‘kracht’ zou geven. Werkneemster verklaart bovendien dat de directeur geregeld aan haar billen zat, over haar armen, schouders en benen streekte en haar knuffels gaf. Zij voelde zich daardoor gebruikt, maar durfde niets te zeggen. Als zij andere kleding droeg werd zij genegeerd of zeer onprettig bejegend, en haar functioneren werd dan bekritiseerd. Om die reden voldeed zij lange tijd aan de eis de satijnen kleding te dragen.



## arbeidsrecht

### **De kantonrechter**

De kantonrechter oordeelt dat de arbeidsverhouding zodanig is verstoord dat voor verdere samenwerking geen basis meer bestaat. Het gaat er dus om te bepalen of aan werkneemster een vergoeding toekomt, en zo ja hoe hoog die moet zijn.

Voor het disfunctioneren van werkneemster is onvoldoende bewijs.

Op grond van artikel 7:646 BW mag een werkgever geen onderscheid maken tussen mannelijke en vrouwelijke werknemers in (onder meer) arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden. In lid 6 van hetzelfde artikel is bepaald dat het verbod van direct onderscheid naar geslacht ook een verbod inhoudt op (seksuele) intimidatie.

Werkneemster heeft naar het oordeel van de rechter niet bewezen dat zij door de directeur is betast. De kantonrechter is van mening dat er wel voldoende feiten zijn aangevoerd die seksuele intimidatie doen vermoeden. Voormalig werknemers van werkgever hebben verklaard dat de directeur van zijn secretaresse verlangt dat zij strakke satijnen kleding draagt; hij houdt van 'vrouwen die glimmen'. Werkgever heeft direct onderscheid gemaakt naar geslacht doordat alleen bij vrouwelijke werknemers wordt aangedrongen op het dragen van nauwsluitende satijnen kleding. Dat de satijnen kleding voor hem een seksuele connotatie heeft kan worden afgeleid uit het gegeven dat de gladde, strak zittende kleding de contouren van het vrouwelijk lichaam sterk accentueert. Andere collega's hebben opgemerkt dat werkneemster zich onbehaaglijk voelde in deze kleding. De rechter vindt dan ook dat de persoonlijke waardigheid van werkneemster (en haar voorgangsters) is aangetast. Met de klacht over seksuele intimidatie heeft werkgever onvoldoende gedaan.

De rechter oordeelt dat de verstoring van de arbeidsverhouding volledig aan werkgever is te wijten. Werkneemster komt daarom een vergoeding toe. Rekening houdend met de gezondheidsklachten die werkneemster heeft ontwikkeld kent de kantonrechter haar een vergoeding toe van € 20.000.

**Bron: ECLI:NL:RBMNE:2015:6690**