

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgeefster

Ontslag op staande voet accountmanager wegens overschrijding grenzen jegens vrouwelijke collega. Werkgeefster wordt in gelegenheid gesteld getuigenbewijs te leveren. Voorwaardelijke ontbinding wegens verwijtbaar handelen.

Werknemer is sinds 2009 in dienst als accountmanager. Op 31 juli 2015 is hij op staande voet ontslagen. Uit de ontslagbrief volgt dat werknemer 'de grenzen van een vrouwelijke collega is overgegaan door haar meerdere keren aan te raken'. Ondanks herhaaldelijke verzoeken van zijn collega is werknemer hiermee doorgestaan, aldus werkgeefster. Werknemer verzoekt primair de opzegging te vernietigen. Hij betwist dat sprake is van een dringende reden. Werkgeefster verzoekt voorwaardelijke ontbinding, primair op grond van artikel 7:669 lid 3 sub e BW (verwijtbaar handelen).

De kantonrechter oordeelt als volgt. Voldoende is komen vast te staan dat werknemer zich op 28 juli 2015 niet heeft gedragen zoals van hem mocht worden verwacht. Werknemer heeft zich ongepast gedragen door – zoals hij zelf zegt – zijn vrouwelijke collega (hierna: X) op de werkplek te duwen en porren en gearmd met haar over de gang te lopen. Hij ontlokt bij een andere collega de opmerking 'let maar op dat Y het niet ziet' en voor weer een andere collega was het aanleiding om bij wijze van grap de woorden 'seksuele intimidatie' te laten vallen. Partijen verschillen echter van mening met betrekking tot de exacte toedracht van de gedragingen van werknemer en X en of er sprake is geweest van een zodanig wangedrag van werknemer dat het gegeven ontslag op staande voet wegens een dringende reden daardoor is gerechtvaardigd. In dit verband is van belang dat werknemer betwist dat de verweten gedragingen tegen de wil van X hebben plaatsgevonden en dat hij daarmee is doorgestaan nadat X hem meerdere malen te verstaan had gegeven dat hij daarmee moest ophouden. Het is aan werkgeefster om de door haar gestelde doch door werknemer betwiste stelling te bewijzen. Werkgeefster heeft hiervan getuigenbewijs aangeboden en zal daartoe worden toegelaten. De beslissing op de verzoeken van werknemer wordt aangehouden.

Het voorwaardelijk ontbindingsverzoek wordt toegewezen. Gelet op het ongepaste gedrag van werknemer is sprake van verwijtbaar handelen. Naar aanleiding van een incident in 2012 wist werknemer dat dit gedrag niet werd getolereerd. Het verzoek om werknemer geen transitievergoeding toe te kennen, wordt afgewezen. Werknemer had weliswaar behoren te begrijpen dat zijn gedrag niet door de beugel kon, doch daar staat tegenover dat werkgeefster naar aanleiding van de door haar genoemde drie eerdere incidenten niet althans onvoldoende

duidelijk stelling heeft genomen. Voorts is van belang dat werknemer zijn werkzaamheden kennelijk steeds goed heeft verricht. Werkgeefster heeft nog gesteld dat werknemer een gefixeerde schadevergoeding verschuldigd is en dat niet genoten vakantiedagen en vakantiegeld kunnen worden verrekend. De verzochte verklaring voor recht hieromtrent wordt afgewezen, omdat haar vordering, waarmee werkgeefster stelt te hebben verrekend, in het geheel niet vaststaat. De beslissing op het verzoek ten aanzien van de proceskostenveroordeling wordt aangehouden totdat in de over en weer gedane verzoeken eindbeschikking zal worden gegeven. De door werknemer gevorderde wedertewerkstelling en de loonvordering worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 18-11-2015

Zaaknummer: 4483175 / 15-85783