

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgeefster

Ontslag op staande voet wegens het seksueel intimideren en bedreigen van collega's is niet rechtsgeldig, gelet op het onberispelijke dienstverband van werknemer, zijn leeftijd en zijn allochtone achtergrond, alsmede de financiële gevolgen. Afwijzing voorwaardelijk ontbindingsverzoek.

Sinds 3 juli 2005 is werknemer in dienst als voorman logistiek. Tijdens de nachtdienst van zondag 15 november 2015 op maandag 16 november 2015 heeft werknemer mevrouw C in haar zij gekieteld en/of vastgepakt. Vervolgens heeft werknemer in de nachtdienst van dinsdag 17 november 2015 op woensdag 18 november 2015 aan de shiftleader gevraagd of mevrouw C in een andere ploeg tewerkgesteld kon worden en gezegd: 'Als je dit niet doet, dan hebben wij een probleem.' Werknemer is vervolgens uitgenodigd op gesprek bij zijn leidinggevende. Werknemer weigerde op de voorgestelde tijdstippen te komen, omdat hij niet eerder wilde komen 'voor die trut die er pas een paar maanden werkte'. Vervolgens is werknemer op woensdag 18 november 2015 op staande voet ontslagen. Primair beroept werknemer zich op de vernietigbaarheid van het ontslag. Subsidiair verzoekt werknemer onder meer toekenning van een billijke vergoeding en de transitievergoeding. In de zaak van het tegenverzoek wordt door werkgeefster verzocht de arbeidsovereenkomst voorwaardelijk te ontbinden op grond van artikel 7:669 lid 3 onderdeel e dan wel g BW.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het gaat in deze zaak om de vraag of het aan werknemer gegeven ontslag op staande voet moet worden vernietigd en voorts (in het voorwaardelijk tegenverzoek) om de vraag of de arbeidsovereenkomst tussen partijen moet worden ontbonden. Vooropgesteld wordt dat de stelplicht en de bewijslast ten aanzien van het bestaan van een dringende reden bij de werkgever liggen. Hierbij is van belang dat werknemer ontkent mevrouw C een tweede keer te hebben aangeraakt. Aan deze blote ontkenning wordt voorbijgegaan, omdat werkgeefster haar stelling omtrent de tweede aanraking heeft gestaafd met twee schriftelijke verklaringen (van mevrouw C en collega H). Daarnaast betwist werknemer dat zijn uitlating richting de shiftleader ('Als je C niet in een andere ploeg tewerkstelt, hebben wij een probleem') bedreigend van aard was. Uit het transcriptieverslag blijkt daarentegen dat werknemer zich in opgewonden toestand jegens de shiftleader heeft uitgelaten en heeft gezegd dat mevrouw C het niet rustig zou krijgen, omdat hij al 11 jaar bij werkgeefster werkte en veel vrienden had gemaakt. Dat de shiftleader niet gediend was van de uitlating van werknemer is dan ook voorstelbaar. Voorts staat vast dat werknemer weigerde op de voorgestelde tijdstippen naar kantoor te komen voor een gesprek. Wel heeft werknemer

toen voorgesteld het gesprek later op de avond plaats te laten vinden, hetgeen begrijpelijk is gelet op het feit dat hij die avond weer om 22.30 uur moest starten in een nachtdienst. Ook staat vast dat werknemer heeft gezegd dat hij niet eerder wilde komen 'voor die trut die er pas een paar maanden werkte'. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft werknemer met zijn uitlatingen de grenzen van het acceptabele overschreden. Echter, dit rechtvaardigt nog geen ontslag op staande voet. Tezamen met de overige omstandigheden van het geval, waaronder de feiten dat werknemer vanaf de aanvang van zijn dienstverband tot ten minste 15 november 2015 onberispelijk heeft gefunctioneerd, en dat het voor werknemer, gezien zijn leeftijd en zijn allochtone achtergrond, niet eenvoudig zal zijn om ander werk te vinden, en tevens gelet op de ingrijpende financiële gevolgen van een ontslag op staande voet, is de kantonrechter, één en ander in onderling verband gezien, van oordeel dat een ontslag op staande voet niet op zijn plaats is. Het vernietigingsverzoek wordt daarom toegewezen. Het voorwaardelijk ontbindingsverzoek wordt afgewezen. Werknemer heeft weliswaar verwijtbaar gehandeld, maar dit is niet zodanig dat de arbeidsovereenkomst moet worden beëindigd wegens verwijtbaar handelen. Ook de g-grond kan het verzoek niet dragen, omdat werkgeefster onvoldoende gemotiveerd onderbouwd heeft dat er sprake is van zodanige verstoring dat herstel van de relatie niet mogelijk is.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 01-02-2016

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2016:715

Zaaknummer: 4660503 / ME VERZ 15-312

Rechters: M.J.C.M. Manders

Advocaten: D. Brouwer en F.B.A.M. van Oss

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onderdeel e BW, 7:669 lid 3 onderdeel g BW, 7:671b BW, 7:677 lid 1 BW en 7:678 BW