

RECHTSPRAAK

werknemer/Bidfood B.V.

Vernietiging ontslag op staande voet. Geen sprake van seksuele intimidatie jegens vrouwelijke uitzendkracht. Daarnaast wordt het ontslag op staande voet ook niet gerechtvaardigd door agressief gedrag jegens leidinggevende.

Feiten

Werknemer is op 30 januari 2017 in dienst getreden van Bidfood B.V. (hierna: Bidfood) in de functie van chauffeur A. Op de tussen partijen gesloten arbeidsovereenkomst is de cao voor de Foodservice en de Groothandel in Levensmiddelen van toepassing. In artikel 3.1 van de cao is bepaald dat onder 'seksuele intimidatie' wordt verstaan: 'Elke vorm van seksuele toenadering, verzoeken om seksuele gunsten of ander verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag in de werkomgeving, die als ongewenst wordt ervaren.' Op 13 juni 2017 heeft een gesprek tussen partijen plaatsgevonden, waarbij werknemer op staande voet is ontslagen. De reden voor het ontslag is erin gelegen dat werknemer zich op 9 juni 2017 schuldig zou hebben gemaakt aan seksuele intimidatie jegens een vrouwelijke uitzendkracht, die door Bidfood is ingehuurd om de bedrijfskleding van een nieuw logo te voorzien. Werknemer heeft in dit kader, nadat hij een aantal dubbelzinnige en opdringerige opmerkingen heeft gemaakt, zijn broek laten zakken en daarbij opgemerkt dat de uitzendkracht deze ook maar van een logo moest voorzien. De uitzendkracht heeft verklaard dat hij vervolgens in zijn boxershort tegenover haar is gaan zitten en meerdere malen om haar telefoonnummer heeft gevraagd. Voorts wordt werknemer verweten dat hij zich tijdens het gesprek van 13 juni 2017 agressief heeft opgesteld tegenover zijn leidinggevende. Werknemer verzoekt de kantonrechter de opzegging van 13 juni 2017 te vernietigen. Aan dit verzoek ligt ten grondslag dat een dringende reden voor het ontslag op staande voet ontbreekt.

Oordeel

Seksuele intimidatie

Bidfood stelt dat sprake is van seksuele intimidatie omdat werknemer ervan op hoogte was dat er geen logo op de broeken hoefde te worden gestreken. Dit bericht was namelijk aan alle chauffeurs medegedeeld via de boordcomputer van de aan hen ter beschikking gestelde bedrijfsauto's. Werknemer heeft dan ook onnodig zijn broek uitgetrokken in het bijzijn van de uitzendkracht en bovendien dubbelzinnige en opdringerige opmerkingen gemaakt. De kantonrechter overweegt als volgt. Op zitting is komen vast te staan dat werknemer niet op de

hoogte was van het feit dat op de broeken geen logo hoefde te worden gestreken. Het bericht daarover heeft werknemer niet ontvangen, omdat hij die dag in een huurauto reed waarin een dergelijke computer ontbreekt. Met inachtneming van dit gegeven, acht de kantonrechter het dan ook aannemelijk dat werknemer met het uittrekken van zijn broek geen seksuele bedoeling had. Bidfood heeft voorts geen andere feiten gesteld waaruit volgt dat het uittrekken van de broek een seksuele betekenis had. Die betekenis is de leidinggevende van werknemer gaan aannemen, omdat hij van collega's van werknemer heeft vernomen dat deze laatste versierende opmerkingen maakte in de richting van de uitzendkracht. Op zitting is echter niet komen vast te staan dat de versierende opmerkingen, zoals het stellen van privévragen aan en het vragen naar het telefoonnummer van de uitzendkracht, ook zijn gemaakt ten tijde van het 'broekincident'. Voorts wordt overwogen dat het ongewenste flirtgedrag en het uittrekken van de broek weliswaar voldoende aanleiding vormen voor een stevig gesprek of een waarschuwing, maar geen ontslag op staande voet rechtvaardigen.

Agressief gedrag

Werknemer wordt ook verweten dat hij zich agressief en intimiderend heeft opgesteld tegenover zijn leidinggevende door tijdens het gesprek van 30 juni 2017 te roepen dat deze laatste niet goed bij zijn 'pan' zou zijn. Daarnaast zou werknemer ook aan zijn leidinggevende hebben medegedeeld dat hij hem 'kapot' zal maken. De kantonrechter is echter van oordeel dat werknemer de grens van het ontoelaatbare niet heeft overschreden en zeker niet in een mate die Bidfood een dringende reden voor het ontslag op staande voet geeft. Hierbij is van betekenis dat werknemer tijdens het gesprek van 30 juni 2017 meteen werd beschuldigd van seksuele intimidatie en vrijwel onmiddellijk een vaststellingsovereenkomst gepresenteerd kreeg. Daarbij is werknemer medegedeeld dat hij maar beter kon tekenen, omdat hij anders het stigma van seksuele intimidatie zou krijgen en daardoor lastig een nieuwe baan zou kunnen vinden. Onder deze omstandigheden oordeelt de kantonrechter dat het werknemer niet kan worden verweten dat hij hevig geëmotioneerd is geraakt. Het voorgaande leidt tot de conclusie dat Bidfood geen dringende reden had om werknemer op staande voet te ontslaan. Vernietiging van de opzegging volgt.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 08-11-2017

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2017:5560

Zaaknummer: 6236035 UE VERZ 17-340

Rechters: M.J. Slootweg

Advocaten: R.J. Sturkenboom en J.E. van der Wolf

Wetsartikelen: 7:677 lid 1 BW en 7:678 BW