

RECHTSPRAAK

werknemer/ProRail B.V.

Ontslag op staande voet van handtastelijke werknemer past volgens de kantonrechter niet in de context van de huidige #MeToo-discussie. Voorwaardelijke ontbindingsverzoeken eveneens afgewezen (e-grond en g-grond).

Feiten

Werknemer is op 19 maart 1979 in dienst getreden bij ProRail B.V. (hierna: ProRail) in de functie van decentrale verkeersleider. ProRail handhaaft binnen haar organisatie een sanctioneringsbeleid, waarin onder meer staat opgenomen dat bij het opleggen van een sanctie rekening wordt gehouden met factoren als eerdere overtredingen, toerekenbaarheid en persoonlijke omstandigheden. Verder bepaalt het sanctioneringsbeleid dat werknemers voorafgaand aan sanctieoplegging worden uitgenodigd voor een gesprek, waarbij zij zich kunnen laten bijstaan door een collega of vertrouwenspersoon. Ook kunnen werknemers voorafgaand aan sanctieoplegging binnen 48 uur schriftelijk reageren. Op 20 december 2017 hebben zich tijdens een jaarlijkse kerstborrel incidenten voorgedaan, waarbij werknemer betrokken is geweest. Zo zou hij tijdens de kerstborrel zichtbaar alcohol hebben geconsumeerd en een collega meerdere malen hebben lastiggevalen door beledigende en kwetsende opmerkingen te maken. Daarnaast zou werknemer een andere collega ongevraagd en tegen haar zin in herhaaldelijk hebben betast door aan haar billen te zitten. Ook zou hij hiermee zijn doorgedaan hoewel zij hem vroeg daarmee onmiddellijk te stoppen. Op 23 december 2017 heeft tussen ProRail en werknemer een gesprek plaatsgevonden. Tijdens het gesprek heeft werknemer zijn spijt betuigd en persoonlijke excuses gemaakt. Vervolgens is werknemer voor de verdere duur van het interne onderzoek geschorst. Op 28 december 2017 is werknemer als gevolg van de voornoemde incidenten op staande voet ontslagen. Werknemer verzoekt thans vernietiging van het ontslag op staande voet. ProRail heeft op haar beurt een tegenverzoek ingediend, strekkende tot voorwaardelijke ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de e-grond dan wel g-grond.

Oordeel

De kantonrechter stelt voorop dat de gedragingen van werknemer zeer laag bij de grond zijn en niet door de beugel kunnen. Dit heeft werknemer zelf ook erkend. In het verlengde hiervan dient te worden beoordeeld of deze gedragingen, gelet op alle omstandigheden van dit geval, rechtvaardigen dat de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang eindigt dan wel dat had kunnen worden volstaan met een ander, minder verstrekkend middel. Hierover wordt het

volgende overwogen.

Het sanctioneringsbeleid

In het onderhavige geval is niet gebleken dat werknemer is gewezen op de door de ‘Regeling Sanctionering’ geboden mogelijkheden dat hij zich voorafgaand aan sanctieoplegging kan laten bijstaan en ook binnen 48 uur schriftelijk kan reageren. Verder volgt uit het gespreksverslag van 23 december 2017 dat ProRail niet voldoende heeft doorgevraagd naar de bedoeling van de opmerkingen van werknemer jegens zijn collega en de frequentie van de handtastelijkheden. Ook heeft de collega van werknemer direct na het incident voorgesteld – toen het over sancties leek te gaan – dat zij graag eerst met werknemer zelf in gesprek wilde gaan, voordat vervolgstappen zouden worden genomen. Niet is gebleken dat ProRail zelfs maar heeft overwogen op dit voorstel in te gaan.

Overige omstandigheden

Verder bepaalt de sanctioneringsregeling van ProRail dat zij bij het bepalen van de sanctie rekening houdt met factoren zoals eerdere overtredingen, toerekenbaarheid en persoonlijke omstandigheden. Hoewel voldoende is komen vast te staan dat het handelen van werknemer onaanvaardbaar is en aan hem is toe te rekenen, is niet gebleken van eerdere overtredingen dan wel ongewenst gedrag. Ook vermeldt de ontslagbrief niets over de persoonlijke omstandigheden van werknemer – waaronder: zijn leeftijd (58 jaar), duur van het dienstverband (bijna 40 jaar) en verstrekende financiële gevolgen van het ontslag – zodat aangenomen kan worden dat ProRail deze omstandigheden onvoldoende heeft laten meewegen bij haar besluit tot het geven van ontslag op staande voet. Verder is evenmin gebleken dat ProRail het opleggen van een minder vergaande sanctie heeft overwogen.

Conclusie

De kantonrechter onderschrijft dat ProRail als werkgeefster de plicht heeft haar werknemers een veilige werkomgeving te bieden en dat ongewenst gedrag op de werkvloer moet worden bestreden. Deze omstandigheid ontslaat ProRail evenwel niet van de verplichting het gedrag van werknemer aan de hand van haar eigen gedragscode – en de daarin genoemde factoren – te beoordelen en in dit verband verschillende sancties af te wegen. De stelling van ProRail dat het gegeven ontslag op staande voet ‘past in de context van de huidige #MeToo-discussie’ acht de kantonrechter te snel genomen en doet onvoldoende recht aan de omstandigheden van dit geval. Het verzoek tot vernietiging van het ontslag op staande voet wordt derhalve toegewezen.

Voorwaardelijke ontbinding (e-grond en g-grond)

Verder oordeelt de kantonrechter dat onvoldoende aannemelijk is geworden dat het handelen van werknemer als zodanig verwijtbaar moet worden gekwalificeerd, dat van ProRail niet kan worden verlangd de arbeidsovereenkomst met hem te laten voortduren. Er is sprake van een eenmalig incident, dat zich bovendien op een kerstborrel heeft voorgedaan. Daarnaast heeft

werknemer spijt betuigd en persoonlijke excuses gemaakt, waaruit kan afgeleid dat hij voldoende inziet dat zijn gedragingen niet door de beugel kunnen. Verder wordt geoordeeld dat ter zitting onvoldoende is gebleken dat de arbeidsrelatie tussen ProRail en werknemer duurzaam verstoord is geraakt. Gelet op de lange en goede staat van dienst van werknemer moet ProRail in staat worden geacht met werknemer (al dan niet door middel van mediation) tot een werkbare verhouding te komen. De voorwaardelijke ontbindingsverzoeken worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 01-05-2018

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2018:3327

Zaaknummer: 6656369 EA VERZ 18-136

Rechters: F.J. Lourens

Advocaten: H.A. van Dalsen en I. Nelissen

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