

RECHTSPRAAK

## werknemer/Delta Park Neeltje Jans B.V.

***47-jarige werknemer die 21-jarige stagiaire zoent en daarna dreigt met openbaarmaking van vertrouwelijke gegevens, overschrijdt de grens van het toelaatbare, maar is ten onrechte op staande voet ontslagen. Ontslag op staande voet disproportioneel.***

### Feiten

Delta Park exploiteert onder meer een toeristisch educatief centrum op het voormalig werkeiland Neeltje Jans. Werknemer is een 47-jarige man werkzaam in de functie van Senior Marine Animal Keeper. In die functie traint en verzorgt hij zeeleeuwen in het centrum en geeft hij shows. Op zaterdag 27 april 2019 hebben werknemer en een collega (hierna: C.) na het werk in de woning van C. gezoend. C. is circa 21 jaar oud. Werknemer heeft C. gezegd dit aan niemand te vertellen. Op enig moment heeft C. enkele collega's en de vrouw van werknemer (eveneens in dienst van Delta Park) over het incident verteld, waarop werknemer gedreigd zou hebben vertrouwelijke informatie tegen C. te gebruiken. Op 17 of 18 juni 2019 heeft C. de manager van Delta Park gesproken over het incident. Op 18 of 19 juni 2019 hebben de manager en de front-office manager met werknemer gesproken. Op 19 of 20 juni 2019 is werknemer op staande voet ontslagen. Werknemer verzoekt primair onder meer het ontslag op staande voet te vernietigen. Delta Park verzoekt op haar beurt voorwaardelijke ontbinding.

### Oordeel

#### *Ontslag op staande voet*

De gedragingen van werknemer waren weliswaar ontoelaatbaar en hadden vermeden moeten worden, ze leverden echter gelet op alle omstandigheden van het geval geen dringende reden voor ontslag op staande voet op. Als werkgever heeft Delta Park weliswaar de plicht om haar werknemers een veilige werkomgeving te bieden, waartoe haar de bevoegdheid en de plicht toekomt om aan ongewenst en onaanvaardbaar gedrag sancties te verbinden, maar zij heeft ook de plicht om in iedere situatie afzonderlijk eerst voldoende onderzoek te doen en daarna de verschillende mogelijke sancties af te wegen om vervolgens tot een passende maatregel te komen. Werknemer is niet in de gelegenheid gesteld schriftelijk te reageren op de gebeurtenissen. Delta Park is de volgende dag direct overgegaan tot het ontslag op staande voet, waarbij zij zonder meer van de zienswijze van C. is uitgegaan. Delta Park had de

gedragingen en de rol van C. in dit conflict kunnen en moeten betrekken. Werknemer en C. hebben beide met instemming tijd doorgebracht in de woning en het is bij een enkele zoen gebleven. Voorts heeft C. eerst de vrouw van werknemer en andere collega's over het incident verteld alvorens het bij de manager te melden. Ook de omstandigheid dat uiteindelijk werknemer niet meer met C. wilde werken en dus niet andersom, waarna vervolgens C. weer bereid was om met werknemer samen te werken, had voor Delta Park aanleiding kunnen en moeten zijn om een pas op de plaats te maken en eerst, zo nodig met een schorsing van werknemer, een serieuze poging te doen tot bemiddeling tussen deze twee werknemers.

#### *Voorwaardelijke ontbinding*

De kantonrechter overweegt dat werknemer verwijtbaar heeft gehandeld, maar niet zodanig dat van Delta Park in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Werknemer heeft benadrukt dat hij wil en kan terugkeren bij Delta Park en dat hij bereid is daartoe ook zelf de nodige stappen te zetten, waaronder het aangaan van een gesprek met C. en het aanbieden van zijn verontschuldigingen. Evenmin kan worden geconcludeerd dat sprake is van een zodanig ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding dat de arbeidsovereenkomst tussen werknemer en Delta Park om die reden moet eindigen. Met het geven van het ontslag op staande voet heeft Delta Park zelf de arbeidsverhouding verstoord. Op Delta Park rust de verplichting om werknemer tot zijn werkzaamheden toe te laten en zijn terugkeer in het centrum en de verdere samenwerking met zijn collega's, onder wie C., zo veel als redelijkerwijs mogelijk te faciliteren, eventueel met behulp van een mediator of andere externe begeleider. Afwijzing van het ontbindingsverzoek volgt.

---

**Instantie:** Rechtbank Zeeland-West-Brabant

**Datum uitspraak:** 14-10-2019

**ECLI:** ECLI:NL:RBZWB:2019:5472

**Zaaknummer:** 7956369 AZ VERZ 19-50

**Rechters:** E.K. van der Lende-Mulder Smit

**Advocaten:** E.F. Gomes en J.B. de Meester

**Wetsartikelen:** 7:669 lid 3 sub e BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:671b BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW