

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet onterecht. Diverse ontslaggronden onvoldoende onderbouwd. Geen sprake van werkweigering dus ook loonstop onterecht. Billijke vergoeding bepaald op € 15.000, o.a. vanwege seksuele intimidatie en verboden onderscheid mannen/vrouwen.

Feiten

Werkneemster is in 2019 in dienst getreden van Allsafe Management B.V. (hierna: Allsafe) voor de duur van twaalf maanden. Werkneemster heeft zich op 4 september 2019 ziek gemeld. De re-integratiedeskundige heeft op 10 september 2019 gerapporteerd dat werkneemster medisch gezien niet arbeidsongeschikt was. De door werkneemster geuite klachten hadden volgens haar te maken met het werk. Zij stelde werkneemster in verband daarmee vrij van werk tot en met 24 september 2019 en adviseerde in die periode het gesprek aan te gaan over de werksituatie. Het UWV oordeelde vervolgens dat werkneemster haar werk op 25 september 2019 nog niet kon doen. Per 25 september 2019 heeft Allsafe de salarisbetaling stopgezet op de grond dat werkneemster weigerde te komen werken. Op 31 oktober 2019 was de situatie volgens de bedrijfsarts nog ongewijzigd. Omdat werkneemster vanaf 25 september 2019 geen salaris meer ontving, heeft zij Allsafe op 6 november 2019 in kort geding gedagvaard tot doorbetaling van dat salaris. Deze loonvordering werd echter afgewezen. Op 11 december 2019 is werkneemster door Allsafe op staande voet ontslagen vanwege diverse gronden, onder andere werkweigering en valse beschuldigingen van seksuele intimidatie aan het adres van de algemeen directeur.

*Oordeel**Rechtsgeldig ontslag op staande voet?*

Het oordeel van de kantonrechter dat het ontslag niet onverwijld is gebleven blijft overeind. Voorts oordeelt het hof dat Allsafe de reden voor het ontslag in het kader van vermeende valse beschuldigingen niet voldoende heeft onderbouwd. Allereerst omdat de getuigenverklaringen niet zien op de gebeurtenissen op 26 augustus 2019 en de usb-stick met camerabeelden in hoger beroep niet is overgelegd. Voorts is het hof van oordeel dat uit de overgelegde Whatsappberichten niet de onjuistheid van de beschuldigingen van seksuele intimidatie volgt, omdat het contact niet puur zakelijk lijkt te zijn. Nu niet is komen vast te staan dat de beschuldigingen onjuist zijn, kan van werkneemster ook niet worden verlangd dat zij hiervoor excuses maakt. Daarbij wordt dan nog maar in het midden gelaten of het niet maken van excuses in een geval dat een beschuldiging van seksuele intimidatie ongegrond of

onvoldoende onderbouwd is een geldige grond kan zijn voor ontslag op staande voet. Vervolgens oordeelt het hof dat van werkneemster op 11 december 2019 niet kon worden gevergd dat zij kwam werken. Ook werkweigeren is derhalve geen terechte grond voor het ontslag op staande voet. Uit het voorgaande volgt dat van een geldige reden voor ontslag op staande voet geen sprake was: deels omdat het ontslag niet onverwijld is gegeven, deels omdat de opgegeven redenen zowel ieder afzonderlijk als in onderling verband bezien geen dringende redenen waren.

Loondoorbetaling en vergoedingen

Het hof is van oordeel dat werkneemster zich terecht arbeidsongeschikt heeft gemeld, van werkweigeren was derhalve geen sprake. Daaruit vloeit voort dat Allsafe het loon moest doorbetalen. Daarnaast is Allsafe werkneemster een gefixeerde schadevergoeding verschuldigd vanwege de onregelmatige opzegging. In hoger beroep wordt de hoogte van deze vergoeding vastgesteld op 100% van het loon, omdat de kantonrechter ten onrechte van 70% van het loon was uitgegaan. Voor toewijzing van de gefixeerde schadevergoeding is immers niet van belang of werkneemster al dan niet arbeidsongeschikt is. Tot slot is het hof met de kantonrechter van oordeel dat de hoogte van de billijke vergoeding vooral bepaald wordt door de mate van het ernstig verwijtbaar handelen en nalaten van Allsafe. Ook de gestelde seksuele intimidatie speelt mee bij de bepaling van de hoogte van de billijke vergoeding. Uitgangspunt is dat de werkgever geen verboden (direct of indirect) onderscheid mag maken tussen mannen en vrouwen. Die situatie doet zich voor. Werkneemster heeft voldoende specifiek vermeld hoe, waar en wanneer de seksuele intimidatie heeft plaats gevonden. In alle beschikbare medische en arbeidskundige rapportage wordt uitgegaan van een ernstig arbeidsgerelateerd conflict. De werkverhouding was voorts niet erg professioneel. Het hof neemt derhalve tot uitgangspunt dat seksuele intimidatie heeft plaats gevonden. Het hoeft geen betoog dat een werkgever zich daarvan behoort te onthouden en schending van deze norm ernstig verwijtbaar is. Die seksuele intimidatie en de ontkenning daarvan in combinatie met alle overige relevante maken dat de toegekende billijke vergoeding moet worden verhoogd tot € 15.000.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 31-12-2020

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2020:10924

Zaaknummer: 200.279.012/01

Rechters: W.P.M. ter Berg, M.E.L. Fikkers en A. Elgersma

Advocaten: S.D. Worotikan en L.V. Claassens

Wetsartikelen: 7:646 BW, 7:672 BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW