

RECHTSPRAAK

Geen ontbinding arbeidsovereenkomst voor werknemer met amoureuze relatie met collega.*Feiten*

Werknemer is op 28 januari 2019 voor onbepaalde tijd in dienst getreden bij een zustervennootschap van werkgeefster genaamd Gutteling B.V. (hierna: Gutteling). Met ingang van 1 januari 2021 is het dienstverband voortgezet bij werkgeefster, met de overname van werknemers dienstjaren bij Gutteling. Op 25 juni 2021 heeft X, directiesecretaresse bij Gutteling, contact opgenomen met de heer Y bij Gutteling en werkgeefster (hierna: Y). X heeft Y verteld dat zij enkele maanden een geheime, intieme relatie heeft gehad met werknemer en dat zij de relatie enkele dagen geleden had verbroken. Werknemer wilde in eerst instantie niet met Y spreken over zijn relatie met X, maar heeft na een gesprek met Y delen van zijn WhatsApp-communicatie tussen hem en X gedeeld met Y. X heeft eind juni 2021 met directe ingang – per 1 juli 2021 – ontslag genomen. Werknemer heeft zich op 30 juni 2021 ziek gemeld. Werkgeefster heeft verzocht om de arbeidsovereenkomst met werknemer op de kortst mogelijke termijn te ontbinden op grond van artikel 7:669 lid 3 onder e, g, h of i BW.

Oordeel

Nu niet vast is komen te staan dat werknemer op 29 juni 2021 een officiële waarschuwing heeft gekregen, kan niet worden geoordeeld dat het ontbindingsverzoek is ingediend omdat werkgeefster het niet leuk vond dat werknemer zich op 30 juni 2021 ziek meldde. Het opzegverbod staat derhalve niet aan de ontbinding in de weg staat.

E-grond

De kantonrechter is van oordeel dat gelet op de context waarin dit gesprek heeft plaatsgevonden, kort na het verbreken van de relatie door X, niet geoordeeld kan worden dat sprake geweest van bedreiging of chantage. Daarbij weegt ook mee dat uit niets blijkt dat werknemer X heeft gechanteerd met het openbaar maken van pikante foto's zoals werkgeefster heeft gesteld. Ook heeft werkgeefster niet gesteld dat uit de verdere WhatsApp-correspondentie blijkt dat sprake is geweest van bedreiging of chantage. Derhalve is niet vast komen te staan dat werknemer X heeft bedreigd en gechanteerd, zodat dit ook niet als verwijtbaar handelen of nalaten kan worden gekwalificeerd. Wat wel is komen vast te staan, namelijk dat werknemer en X stiekeme, amoureuze ontmoetingen hadden in het archief tijdens werktijd, kan naar het oordeel van de kantonrechter wel worden gekwalificeerd als verwijtbaar handelen. Dit verwijtbaar handelen is echter niet zo ernstig dat dit een

beëindiging van de arbeidsovereenkomst rechtvaardigt. Daarbij weegt mee dat de relatie is beëindigd, X niet meer bij Gutteling werkzaam is en gesteld noch gebleken is dat het gedrag van werknemer enige invloed heeft gehad op zijn verhouding met zijn directe collega's op de werkvloer en ook niet op zijn werkzaamheden/productie. Niet valt in te zien waarom werkgeefster niet met een lichtere disciplinaire maatregel had kunnen volstaan. Uit de WhatsApp-conversatie blijkt dat werknemer vertrouwelijke informatie, met name salarisgegevens van zijn directe collega's, met X besprak. Dit kan naar het oordeel van de kantonrechter niet als verwijtbaar handelen of nalaten aan de zijde van werknemer worden aangemerkt. De kantonrechter is van oordeel dat de in het verzoekschrift aangehaalde uitlating van werknemer in de WhatsApp-correspondentie ("Nou zit ik met een luie Vietnamese hond die te lui is om te werken") weliswaar zeer kwetsend kan zijn voor zijn collega, maar het gaat te ver om – gelet op de situatie waarin deze uitlating is gedaan – te oordelen dat deze uitlating discriminerend is en werknemer daardoor verwijtbaar heeft gehandeld richting werkgeefster. Bij deze beslissing weegt mee dat werknemer deze uitlatingen in een privégesprek met X heeft gedaan en gesteld noch gebleken is dat werknemer op de werkvloer een dergelijke uitlating heeft gedaan. De bewuste collega heeft ook niet geklaagd hierover bij werkgeefster. Gelet op wat hiervoor is overwogen, afzonderlijk en bij elkaar opgeteld, is er geen sprake van verwijtbaar handelen of nalaten dat zo ernstig is dat dit moet leiden tot het einde van de arbeidsovereenkomst tussen werkgeefster en werknemer. De arbeidsovereenkomst wordt derhalve niet ontbonden op de e-grond.

G-grond

De kantonrechter stelt vast dat er sprake is van een verstoring van de relatie doordat werknemer stiekem met X amoureuze ontmoetingen heeft gehad in het archief tijdens werktijd. Onvoldoende is echter gebleken dat de verstoring dusdanig ernstig is dat die niet meer is te herstellen. Nu de verstoring met name de relatie met Y betreft en niet met de collega's van werknemer, valt niet in te zien dat de verstoring niet verholpen kan worden, eventueel door middel van mediation, zodat er geen sprake is van een verstoring van de arbeidsverhouding die dusdanig is dat de arbeidsovereenkomst daarom niet in stand kan blijven.

H-grond en i-grond

De kantonrechter is van oordeel dat er zeker een en ander aan de hand was. Mede gelet op wat hiervoor bij de andere ontslaggronden is overwogen, is de kantonrechter van oordeel dat wat er gebeurd is, niet zodanig is dat de arbeidsovereenkomst daarom moet eindigen en er geen andere, minder zware sanctie op zijn plaats was.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 13-10-2021

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2021:9976

Zaaknummer: 9373594 \ VZ VERZ 21-13472

Rechters: R.J. van Boven

Advocaten: A.C.M. Verhoeven en M.S. van Dijk

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 BW en 7:671b BW