

RECHTSPRAAK

Productieleider, die grensoverschrijdend gedrag vertoont richting ondergeschikte werknemers, is terecht op staande voet ontslagen.*Feiten*

Werknemer is op 21 juni 2010 in dienst getreden bij werkgeefster en was laatstelijk werkzaam als productieleider. Op 19 juli 2021 heeft werkgeefster twee afzonderlijke klachten ontvangen van twee, aan werknemer ondergeschikte, werkneemsters over de houding en het gedrag van werknemer. Bij e-mail van 19 juli 2021 heeft werkgeefster werknemer geschorst. Werkgeefster heeft op 20 juli 2021 met de klaagsters gesproken. De inhoud van deze gesprekken heeft werkgeefster in afzonderlijke brieven van 22 juli 2021 aan de klaagsters bevestigd. Werkgeefster heeft de klachten op 29 juli 2021 met werknemer besproken en dat gesprek bij brief van gelijke datum bevestigd. Op 30 juli 2021 heeft nog een gesprek met werknemer plaatsgevonden, waarbij werkgeefster haar voornemen om werknemer op staande voet te ontslaan heeft meegedeeld. Tijdens dit gesprek heeft werkgeefster aan werknemer een brief meegegeven waarin werkgeefster meedeelt dat zij zich genoodzaakt ziet om de arbeidsovereenkomst met werknemer te beëindigen wegens het bestaan van een dringende reden en dat werkgeefster voornemens is werknemer op staande voet te ontslaan. In deze brief is ook een tot 3 augustus 2021 geldend voorstel opgenomen tot een beëindiging met wederzijds goedvinden. Bij brief van 3 augustus 2021 heeft werkgeefster werknemer op staande voet ontslagen. Voor wat betreft de dringende reden heeft werkgeefster verwezen naar haar brief van 29 juli 2021. Werknemer heeft bij brief van zijn gemachtigde van 18 augustus 2021 tegen het ontslag op staande voet geprotesteerd en zich beschikbaar gehouden voor het verrichten van zijn werkzaamheden. Werkgeefster verzoekt onder meer de kantonrechter voor recht te verklaren dat werknemer rechtsgeldig op staande voet is ontslagen.

*Oordeel**Onverwijldheid*

Met betrekking tot de onverwijldheid van het ontslag overweegt de kantonrechter dat niet gebleken is dat werkgeefster de klachten van meerdere werkneemsters met betrekking tot het werknemer verweten grensoverschrijdende gedrag, waaronder seksuele intimidatie, eerder dan op 19 juli 2021 heeft ontvangen. Gelet op het ernstige karakter van de klachten lag het op de weg van werkgeefster om deze klachten op een zorgvuldige wijze te onderzoeken. Daartoe heeft werkgeefster gesprekken gevoerd met zes klaagsters en de heer B en, in het kader van hoor en wederhoor, met werknemer zelf. Ook heeft werkgeefster binnen deze termijn juridisch advies ingewonnen. Werkgeefster heeft hiervoor elf aaneengesloten dagen, met

uitzondering van twee dagen in het weekend, de tijd genomen. Op 30 juli 2021 wist werknemer immers van de verwijten die hem werden gemaakt en van het voornemen van werkgeefster om hem op staande voet te ontslaan. De kantonrechter acht dit, gelet op de ernstige aard van de klachten en de zorgvuldigheid die werkgeefster in verband daarmee in acht diende te nemen, geen onredelijke termijn. Werknemer was bovendien op 19 juli 2021 geschorst en moest daarom rekening houden met ontslagmaatregelen. Onder deze omstandigheden is het ontslag onverwijld gegeven. Dat werkgeefster, alvorens daadwerkelijk tot ontslag op staande voet over te gaan, werknemer nog gedurende drie dagen de gelegenheid heeft gegeven om de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden te beëindigen doet daar niet aan af.

Dringende reden

Uit de door werkgeefster in het geding gebrachte gespreksverslagen met meerdere medewerkers, komt een consistent beeld naar voren waarin werknemer medewerkers heeft bejegend op een wijze die hem als leidinggevende niet past. Daarbij kan in het midden blijven of de interne regels nu wel of niet op de arbeidsovereenkomst van werknemer van toepassing zijn verklaard, dan wel bij werknemer bekend waren, nu werknemer had behoren te begrijpen dat het beschreven gedrag tussen een leidinggevende en zijn ondergeschikten niet kan worden getolereerd. Daar komt bij dat de verklaringen van de klaagsters niet op zichzelf staan, maar worden ondersteund door de inhoud van Whatsapp-berichten die het gewraakte karakter van de contacten tussen werknemer en klaagsters onderstreept en die het beeld dat die verklaringen oproepen feitelijk ondersteunt. Ten slotte is gebleken dat werknemer, nadat hij door werkgeefster met zijn gedrag was geconfronteerd, niet de waarheid heeft gesproken ten aanzien van de inhoud van de door hem verzonden Whatsapp-berichten waarvan, ook gelet op de gebruikte *emoji's*, niet kan worden volgehouden dat deze een louter zakelijk karakter dragen. Gelet op al deze omstandigheden in hun onderlinge verband beschouwd is de kantonrechter van oordeel dat van werkgeefster redelijkerwijze niet kon worden gevergd de arbeidsovereenkomst met werknemer te laten voortbestaan. Dat werknemer gedurende elf jaren onberispelijk heeft gefunctioneerd legt, gelet op de ernstige aard van de hiervoor vermelde verwijten, onvoldoende gewicht in de schaal om over de dringendheid van de reden voor het ontslag anders te denken.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 23-11-2021

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2021:5721

Zaaknummer: 9412968 UE VERZ 210243

Rechters: J.W. Langelier

Advocaten: F.H.A. ter Huurne en K.R. Wagenaar-Bakker

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW