

RECHTSPRAAK

Vordering tot wedertewerkstelling na ontslag op staande voet wegens grensoverschrijdend gedrag afgewezen. Gebruik van harddrugs op de werkvloer en seksuele opmerkingen.

Feiten

Werknemer is in oktober 2012 in dienst getreden bij Natec Sunergy B.V. (hierna: Natec). Natec heeft op 9 februari 2022 een melding ontvangen van een medewerker over buitensporig gedrag van werknemer. Natec heeft naar aanleiding van deze melding op 15 februari 2022 een gesprek met werknemer gehad. Werknemer heeft in dit gesprek verklaard over diverse feestjes en bedrijfsuitjes met collega's en klanten en/of leveranciers van Natec waarbij werknemer drugs heeft gebruikt en ook drugs aan anderen heeft aangeboden. Werknemer is vervolgens op non-actief gesteld. De op non-actiefstelling is door Natec bevestigd bij brief van 16 februari 2022. Als reactie daarop heeft werknemer een e-mail gestuurd aan de heer X met het verzoek hem toe te laten tot zijn werkzaamheden. Op 21 februari 2022 heeft een tweede gesprek plaatsgevonden tussen werknemer en Natec. Na afloop van dit gesprek is werknemer door Natec op staande voet ontslagen. Het ontslag is door Natec schriftelijk aan werknemer bevestigd in een (ongedateerde) brief die werknemer op 22 februari 2022 heeft ontvangen. Bij brief van zijn advocaat, verzonden op 2 maart 2022, heeft werknemer de rechtsgeldigheid van het ontslag op staande voet betwist. Werknemer stelt in dat kader onder meer dat er geen zorgvuldig onderzoek heeft plaatsgevonden. Bij e-mail van haar advocaat van 3 maart 2022 heeft Natec aan de advocaat van werknemer bericht dat de inhoud van de brief geen aanleiding geeft voor Natec om haar standpunt te wijzigen en dat zij het ontslag handhaaft. Werknemer vordert in kort geding wedertewerkstelling en loondoorbetaling.

Oordeel

Uitgangspunt bij de beoordeling is dat enkel hetgeen Natec ten tijde van het geven van het ontslag op staande voet als reden voor ontslag heeft aangevoerd, kan worden meegenomen bij de vraag of sprake is van een dringende reden. Werknemer heeft erkend dat hij tijdens de zakelijke bijeenkomsten harddrugs heeft gebruikt waarbij collega's en medewerkers van zakelijke relaties aanwezig waren. Ook staat vast dat werknemer zich tijdens de bijeenkomst in het appartement van een medewerker van een relatie van Natec door een medewerker van die relatie in het bijzijn van de andere aanwezigen naakt heeft laten masseren. Ook staat vast dat werknemer een filmpje van de massage heeft verspreid onder meer collega's van Natec, onder wie een vrouwelijke collega van wie werknemer wist dat zij op dat moment al enige tijd arbeidsongeschikt thuis zat. Ook staat vast dat werknemer diezelfde avond via Facetime contact heeft gezocht met een vrouwelijke medewerker van de betreffende zakelijke relatie en

dat hij daarbij seksueel getinte opmerkingen heeft gemaakt, hetgeen door hem de volgende dag aan collega's als een "Ali B-tje" werd geduid. Werknemer heeft zich naar het oordeel van de kantonrechter hiermee schuldig gemaakt aan ernstig grensoverschrijdend gedrag waarvoor Natec niet eerst had hoeven te waarschuwen. Daar komt bij dat de gedragingen van werknemer een structureel karakter hebben. Het verstrekken en aanwezig hebben van harddrugs is verboden. Het feit dat de overige aanwezigen moesten lachen om de naakte massage betekent niet dat dat door beugel kan. Hetzelfde geldt voor het maken van de seksuele opmerkingen diezelfde avond. Bij de beoordeling dienen de aard en de duur van de dienstbetrekking te worden betrokken. Werknemer is langere tijd in dienst bij Natec geweest, zo'n 10 jaar, en vervulde een leidinggevende functie en daarmee een voorbeeldfunctie. Juist van een werknemer in een leidinggevende positie mag dan worden verwacht dat hij zich onthoudt van de hierboven genoemde gedragingen. Van belang is ook de wijze waarop werknemer zijn functie bij Natec heeft vervuld. Werknemer was een gewaardeerde collega maar had problemen met het stellen van grenzen bij het behalen van door hem gestelde (zakelijke) doelen. Hij is hier meermaals op aangesproken. De persoonlijke gevolgen van het ontslag lijken relatief mee te vallen. Hoewel hij enige kostwinner is voor zijn gezin, wordt hij in staat geacht om gelet op zijn leeftijd van 34 jaar en de huidige arbeidsmarkt snel een andere baan te vinden. Sterker nog, hij heeft al een nieuwe baan gevonden. Naar het oordeel van de voorzieningenrechter leiden de hierboven genoemde omstandigheden tot het oordeel dat voldoende aannemelijk is dat sprake is van een dringende reden voor het ontslag op staande voet. De slotsom is dan dat het niet waarschijnlijk is dat de bodemrechter het ontslag op staande voet zal vernietigen.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 03-06-2022

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2022:2365

Zaaknummer: C/01/380256 / KG ZA 22-134

Rechters: E. Loesberg

Advocaten: K.L.M. Kaldenbach en P. de Boer

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW