

RECHTSPRAAK

Vernietiging ontslag op staande voet. Geen sprake van seksueel grensoverschrijdend gedrag en dus ook niet van dringende reden. Voorwaardelijk ontbindingsverzoek op de e-grond ook afgewezen.*Feiten*

Werknemer werkt sinds 12 november 2020 bij werkgeefster als inpakker, thans op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Op 18 januari 2023 is hij op staande voet ontslagen, omdat er volgens werkgeefster sprake was van seksueel grensoverschrijdend gedrag. Werknemer vindt het ontslag onterecht en verzoekt daarom in deze procedure primair om het ontslag te vernietigen, werkgeefster te verplichten om hem weer toe te laten tot het werk en zijn loon vanaf het ontslag alsnog te betalen, met de wettelijke verhoging. Subsidiair verzoekt hij werkgeefster te veroordelen om aan hem te betalen een billijke vergoeding, de gefixeerde schadevergoeding, de transitievergoeding en de opgebouwde vakantietoeslag. Verder verzoekt hij dat werkgeefster (als voorlopige voorziening) wordt veroordeeld om gedurende deze procedure zijn loon door te betalen en hem te werk te stellen. Werkgeefster meent dat het ontslag terecht is en dat de verzoeken van werknemer moeten worden afgewezen. Voor het geval de kantonrechter oordeelt dat het ontslag niet rechtsgeldig is, verzoekt werkgeefster om de arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens verwijtbaar handelen (de e-grond), zonder dat werknemer recht heeft op een vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is, omdat er geen sprake is van een dringende reden voor opzegging van de arbeidsovereenkomst. Tijdens de zitting heeft werkgeefster toegelicht dat er zich drie voorvallen hebben voorgedaan tussen werknemer en vrouwelijke collega's. Het betreft (a) een lichamelijk contact tijdens een bedrijfsuitje, (b) een opmerking tegen een vrouwelijke collega rond 17 december 2022 en (c) een incident op 12 januari 2023, waarbij werknemer met zijn hand een beweging heeft gemaakt richting de heup/het middel van een vrouwelijke collega. Het laatste geval, in het licht van de twee eerdere voorvallen, vormt de reden voor het ontslag op staande voet. De kantonrechter oordeelt dat het lichamelijk contact (aaien van de hand) door werknemer niet als onderbouwing voor het ontslag kan gelden en dat de opmerking voor een uitnodiging van werknemer jegens een vrouwelijke collega - in de context bezien - wel door de beugel kan omdat deze geen seksuele lading heeft en slechts een algemene uitnodiging betreft. Ten aanzien van het derde incident oordeelt de kantonrechter dat werkgeefster onvoldoende heeft onderbouwd dat de beweging in het luchtledige op 12 januari 2023 moet worden aangeduid als seksueel grensoverschrijdend gedrag. De kantonrechter oordeelt voorts dat er ook geen

aanleiding is om de arbeidsovereenkomst alsnog te ontbinden wegens verwijtbaar handelen van werknemer. De drie voorvallen samengenomen met de andere notities uit het personeelsdossier kunnen niet leiden tot de conclusie dat werknemer zo verwijtbaar heeft gehandeld dat van werkgeefster in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Het ontslag op staande voet wordt vernietigd en werkgeefster wordt veroordeeld om werknemer weer tot het werk toe te laten.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 12-05-2023

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2023:4071

Zaaknummer: 10329145 VZ VERZ 23-1426

Rechters: W.J.J. Wetzels

Advocaten: G.L. Gijsberts en L. Wevers

Wetsartikelen: 6:119 BW, 7:625 BW, 7:671b BW, 7:677 BW, 7:681 BW; 288 Rv