

RECHTSPRAAK

De geciteerde opmerkingen geven blijk van discriminerend, denigrerend en intimiderend gedrag, maar zonder verklaringen van de medewerkers zelf en aanvullende informatie kan niet vastgesteld worden of deze opmerkingen een dringende reden voor ontslag op staande voet vormen.

Feiten

Werknemer was sinds 9 januari 2017 in dienst van werkgeefster. Op 28 maart 2023 is aan werknemer kenbaar gemaakt dat er, in het kader van een grootschalig onderzoek, ook klachten over hem waren binnengekomen. Werkgeefster heeft hiernaar een onderzoek ingesteld en werknemer op non-actief gesteld. Werknemer heeft zich op 6 april 2023 (opnieuw) ziekgemeld en heeft bezwaar gemaakt tegen de op non-actiefstelling. In het kader van hoor en wederhoor is een gesprek met werknemer gevoerd, waarvan een verslag is opgesteld. Op 24 april 2023 is mondeling aan werknemer meegedeeld dat hij op staande voet is ontslagen en is hem een ontslagbrief overhandigd. Reden van ontslag was dat werkgeefster het op grond van acht verklaringen voldoende aannemelijk achtte dat werknemer zich schuldig heeft gemaakt aan discriminatie op etniciteit/racisme, denigrerende en kleinerende opmerkingen, autoritair gedrag, intimidatie en creëren van een angstcultuur. Werknemer verzoekt tot het vaststellen van onder andere de transitievergoeding en een billijke vergoeding.

*Oordeel**Onverwijldheid*

Vanwege enerzijds de interne procedureregels en anderzijds de grootschaligheid van het onderzoek binnen haar onderneming had werkgeefster meer tijd nodig voor het beoordelen en het geven van het ontslag op staande voet. Met het ontslag op 24 april 2023 heeft werkgeefster echter voldoende voortvarend gehandeld. De kantonrechter is van oordeel dat het ontslag op staande voet onverwijld is gegeven.

Dringende reden

De kantonrechter stelt vast dat werknemer de afgelegde verklaringen van de medewerkers niet heeft ontvangen en dat deze verklaringen ook nadien niet zijn overgelegd. De medewerkers zijn na het gesprek met werknemer op 13 april 2023 ook niet meer om een toelichting of reactie gevraagd. Zonder de verklaringen van de medewerkers die een klacht

hebben ingediend, kan de kantonrechter, ook gezien in het licht van het verweer van werknemer, niet beoordelen wat de context is geweest van de gedragingen die werknemer worden verweten. Ook is niet duidelijk geworden wanneer de verweten gedragingen zouden hebben plaatsgevonden. Dat de verklaringen anoniem moesten blijven, betekent ook niet dat de verklaringen niet hadden kunnen worden overgelegd. De kantonrechter gaat ervan uit dat ten minste een deel van de beschuldigingen langer geleden heeft plaatsgevonden, waardoor het ook de vraag is of deze thans een dringende reden voor ontslag kunnen vormen. De geciteerde opmerkingen geven weliswaar blijk van discriminerend, denigrerend en intimiderend gedrag, maar zonder (aanvullende/volledige) verklaringen van de medewerkers zelf en aanvullende informatie over het moment waarop de opmerkingen zijn gemaakt, kan niet vastgesteld worden of deze opmerkingen een dringende reden voor ontslag op staande voet vormen. De kantonrechter oordeelt dat geen sprake is van een dringende reden.

Vergoedingen

Aan werknemer wordt de transitievergoeding toegekend, de gefixeerde schadevergoeding en een billijke vergoeding. Bij de hoogte van de billijke vergoeding wordt meegewogen dat werknemer aansluitend op de gefixeerde opzegtermijn weer betaald werk verricht. Daarnaast acht de kantonrechter het aannemelijk dat – ook als geen ontslag op staande voet had plaatsgevonden – het grootschalig onderzoek een vervolg had gehad en het dienstverband al voor het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd zou eindigen. Er wordt een billijke vergoeding van € 17.000 toegekend.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 02-10-2023

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2023:5287

Zaaknummer: 10551295 AE VERZ 23-35 SV/40160

Rechters: C.J.M. Hendriks

Advocaten: J.A. Bruins

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW