

RECHTSPRAAK

Werknemer ten onrechte op staande voet ontslagen nadat hij een klacht had ingediend over stalking door leidinggevende. Niet gebleken dat klacht valselijk is gedaan. Billijke vergoeding in beperkte mate toegewezen, gelet op handelwijze van werknemer.

Feiten

Werknemer is sinds 1 juli 2022 in dienst van Mercedes-Benz Customer Assistance Center Maastricht N.V. (hierna: MB) in de functie van Technical Support Representer 1. Op enig moment in 2023 heeft werknemer een seksuele relatie met zijn direct leidinggevende gehad. Op 24 oktober 2023 heeft werknemer aan een HR-medewerker verteld dat hij door zijn leidinggevende was gedwongen tot seksuele handelingen en dat zij hem stalkte. Werknemer heeft vervolgens, op advies van de HR-medewerker, begin november 2023 een schriftelijke klacht ingediend, waarin hij uiteen heeft gezet dat hij stelselmatig wordt lastiggevallen door zijn leidinggevende. MB heeft daarop een extern onderzoeksbureau (Levent Bedrijfsrecherche) ingeschakeld. Op 18 december 2023 heeft MB een conceptrapport van Levent ontvangen. De resultaten van het onderzoek zijn daarna besproken met werknemer. Op 20 december 2023 heeft MB werknemer op staande voet ontslagen, vanwege het valselijk beschuldigen van zijn leidinggevende van ongewenst gedrag. Werknemer verzoekt een verklaring voor recht dat het ontslag onrechtmatig is gegeven, alsmede veroordeling van MB tot betaling van de gefixeerde vergoeding, de transitievergoeding, een billijke vergoeding en een vergoeding van immateriële schade.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het is belangrijk voorop te stellen dat werknemer de kwestie – om hem moverende redenen – in het begin tegenover de HR-medewerker te hoog heeft opgespeeld door te spreken van ‘dwang’ in de relatie met zijn leidinggevende, terwijl dat thema in zijn officiële klacht helemaal niet meer terugkeert. Dat is werknemer zonder enige twijfel te verwijten, al ontdoet hij daarmee de kwestie onmiddellijk van zijn meest stekelige angel. Dat werknemer in de schriftelijke klacht zijn leidinggevende van dwang zou hebben beschuldigd (“that she forced herself on you”), zoals MB in de ontslagbrief van 20 december 2023 schrijft, is onjuist: dat staat er simpelweg niet en een redelijke lezing van de klacht laat die conclusie ook niet toe. In plaats daarvan heeft werknemer zich in zijn klacht (toen het er op aankwam) beperkt tot het verwijt van stalking, oftewel – kort gezegd – dat hij stelselmatig zou zijn lastiggevallen door zijn leidinggevende. Dat is een beduidend minder zwaarwegende aantijging en dit had voor MB aanleiding moeten zijn haar onderzoek ook tot dat thema te

beperken (of: naar werknemer terug te gaan en dit nogmaals te verifiëren). Dat heeft zij niet gedaan, maar zij heeft voortgeborduurd op het thema 'dwang', waarmee de hele zaak een eigen dynamiek heeft gekregen en door MB veel te zwaar is aangezet. Dat is niet zorgvuldig van MB. Of sprake is geweest van dwang, valt daarmee buiten de reikwijdte van deze zaak, zodat de vraag of de andere ontslaggrond, te weten dat sprake zou zijn geweest van een onterechte beschuldiging van stalking, centraal komt te staan. De kantonrechter stelt vast dat in ieder geval begin 2023 een seksuele relatie is ontstaan tussen werknemer en zijn leidinggevende. Verder is gebleken dat partijen buiten werktijd regelmatig contact met elkaar hadden en aangenomen moet worden dat dit contact (in het begin) door werknemer niet als ongewenst werd ervaren. Ook is gebleken dat de leidinggevende zich na verbreking van de relatie is blijven opdringen. Vanaf welk moment werknemer het contact door de leidinggevende (kenbaar) als ongewenst is gaan ervaren en hoe vaak dit ongewenste contact precies is voorgekomen, is niet vast komen te staan. Dat is deels aan werknemer zelf te wijten nu hij daar vaag over blijft, maar komt mede doordat Levent hier geen concreet onderzoek naar heeft gedaan. Dat de klacht van werknemer valselijk is gedaan, is al met al niet komen vast te staan. Dat is genoeg om te concluderen dat het ontslag niet rechtsgeldig is. De verzochte transitievergoeding en de gefixeerde vergoeding worden toegewezen. Met betrekking tot de billijke vergoeding oordeelt de kantonrechter dat de beëindiging van de arbeidsovereenkomst niet ten volle het gevolg is geweest van het ernstig verwijtbare gedrag van MB. Daaraan ligt als medeoorzaak ook ten grondslag de handelwijze van werknemer zelf. Dit beperkt drastisch de hoogte van de vergoeding, die wordt bepaald op € 10.000 bruto.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 04-04-2024

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2024:2267

Zaaknummer: 10940621 AZ VERZ 24-11

Rechters: R.P.J. Quaedackers

Advocaten: R.J. Ruiter en L.H.J. Somers

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW