

RECHTSPRAAK

Grensoverschrijdend gedrag van leidinggevende. Ontslag op staande voet onterecht. Verklaring van een door werkgeefster ingeschakelde gecertificeerde vertrouwenspersoon. Billijke vergoeding toegekend.

Feiten

Werknemer is op 1 oktober 2023 bij AT Automation B.V. (hierna: AT) voor onbepaalde tijd in dienst getreden en vervulde de functie van operationeel directeur tegen een loon van € 8.000 bruto per maand, exclusief vakantiegeld en overige emolumenten. Op 25 januari 2024 is werknemer vrijgesteld van het verrichten van werkzaamheden dan wel op non-actief gesteld onder meer wegens werkweigering, niet nakomen afspraken, manipulatief gedrag en een klacht dat hij zich meermaals schuldig heeft gemaakt aan enige vorm van verbaal en/of non-verbaal gedrag met een seksuele connotatie. AT laat de klacht onderzoeken. Werknemer is het niet eens met de op non-actiefstelling. AT nodigt werknemer na afronding van het onderzoek uit voor een gesprek, welke uitnodiging niet wordt geaccepteerd. In reactie daarop ontslaat AT werknemer op staande voet omdat uit het onderzoek naar voren zou zijn gekomen dat werknemer zich schuldig heeft gemaakt aan grensoverschrijdend gedrag. Een en ander wordt op 2 februari 2024 door AT schriftelijk vastgelegd. In reactie hierop heeft werknemer onder meer laten weten dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is, onder andere omdat de aantijgingen kant nog wal raken en omdat van een onafhankelijk onderzoek geen sprake is geweest. Werknemer verzoekt (na intrekking van het verzoek om een voorlopige voorziening) primair een billijke vergoeding van € 103.608, de transitievergoeding en een gefixeerde schadevergoeding en in het geval hij er toch voor kiest niet te berusten in het ontslag op staande voet meer subsidiair vernietiging en wedertewerkstelling. AT concludeert tot afwijzing van de verzoeken en verzoekt bij wijze van zelfstandig verzoek werknemer te veroordelen tot betaling van de gefixeerde schadevergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is. De dringende reden die is medegedeeld en moet worden beoordeeld, is blijkens de ontslagbrief van 2 februari 2024 dat werknemer zich schuldig heeft gemaakt aan grensoverschrijdend gedrag door ongepaste opmerkingen over kleding en uiterlijk, vaak met een seksuele connotatie, te maken tegen een medewerkster, die qua functie ondergeschikt was aan werknemer. AT heeft ter onderbouwing van de dringende reden een verklaring overgelegd van een door haar ingeschakelde gecertificeerde vertrouwenspersoon en van een van haar werknemers. De vertrouwenspersoon heeft met de klager en werknemer Y gesproken. De in het geding gebrachte verklaring betreft het door hem van die gesprekken opgemaakte verslag. De

kantonrechter laat deze verklaring buiten beschouwing. Enerzijds omdat de weergave van het gesprek dat de vertrouwenspersoon met klaagster heeft gehad onvoldoende concreet is en het gesprek dus alleen al daarom geen steun kan opleveren voor de juistheid van het standpunt van AT. Anderzijds omdat de weergave van het gesprek dat de vertrouwenspersoon met werknemer Y heeft gevoerd onvoldoende concreet is, terwijl de verklaring van werknemer Y zelf wél concreet is. Ook heeft AT een aantal Whatsappberichten ingebracht. Naar het oordeel van de kantonrechter levert het complex van voornoemde feiten en omstandigheden, zelfs als de kantonrechter gelet op de verklaring van werknemer Y ervan uit zou gaan dat werknemer ook de opmerking “Wat een mooi rokje” tegen klaagster heeft gemaakt en als ook zou worden aangenomen dat hij zich non-verbaal heeft geuit op de manier zoals werknemer Y schetst, onvoldoende grond op voor een ontslag op staande voet. Werknemer had, gelet op de inhoud van zijn uitlatingen en de omschreven non-verbale communicatie, eerst hierop aangesproken moeten worden door AT en hij had de kans moeten krijgen om zijn manier van non-verbale en verbale communicatie aan te passen. Dat AT deze kans aan werknemer feitelijk niet heeft kunnen bieden, omdat werknemer inmiddels al op non-actief was gesteld vanwege het verschil van inzicht over de uitvoering van het werk, maakt dit oordeel niet anders. De kantonrechter heeft de billijke vergoeding vastgesteld op een bedrag van € 17.280 bruto, gelijk aan twee maandsalarissen inclusief vakantiegeld. Gelet op hetgeen partijen over en weer hebben aangevoerd, waarbij geldt dat werknemer volstrekt onvoldoende heeft aangevoerd om aanspraak op een billijke vergoeding van € 103.608 te rechtvaardigen, acht de kantonrechter deze vergoeding redelijk en passend. Ook de transitievergoeding en de gefixeerde schadevergoeding worden aan werknemer toegekend.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 19-06-2024

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2024:3539

Zaaknummer: 10954101 \ AZ VERZ 24-21

Rechters: N.H.J. Lafghani

Advocaten: M.E.J. Elemans en S.H.O. Aben

Wetsartikelen: 7:672 BW; 7:673 BW; 7: 677 BW; 7:678 BW; 7:686a BW