

RECHTSPRAAK

Advocaat ten onrechte op staande voet ontslagen wegens grensoverschrijdend gedrag en vermeend drugsgebruik. Toekenning transitievergoeding en billijke vergoeding van € 8.000 bruto.

Feiten

Werknemer is op 1 februari 2016 in dienst getreden bij werkgeefster als advocaat naar Turks recht. Op 17 november 2022 was het de voorlaatste werkdag van een collega van werknemer, de 25-jarige X. X moest die middag nog enkele dossiers aan werknemer overdragen. X heeft enkele dagen later melding gemaakt van grensoverschrijdend gedrag door werknemer. Hij zou drugs hebben gebruikt, aan X hebben voorgesteld om drugs te gebruiken en heeft haar geprobeerd te kussen. De managers bij werkgeefster hebben werknemer geconfronteerd met de melding van X. Werknemer heeft in dit gesprek alles ontkend. Op 23 november 2022 is werknemer op staande voet ontslagen. In de ontslagbrief van 23 november 2022 aan werknemer is naast de melding van X, ook een soortgelijke melding van een zekere Y opgenomen. De kantonrechter heeft het verzoek van werknemer tot vernietiging van het ontslag op staande voet afgewezen. Ook werknemers verzoek werkgeefster te veroordelen tot het betalen van een transitievergoeding is afgewezen. De kantonrechter heeft werknemer veroordeeld tot het betalen van een gefixeerde schadevergoeding van € 8.425,62 aan werkgeefster. Tegen deze beschikkingen komt werknemer in hoger beroep op.

Oordeel

Ontslag op staande voet

Het hof komt tot het oordeel dat in het midden kan blijven of het hof het eens is met het oordeel van de kantonrechter dat voldoende vaststaat dat werknemer X heeft aangeboden om drugs te gebruiken op kantoor en dat werknemer X heeft geprobeerd te zoenen, omdat deze gedragingen, onder de omstandigheden als hierna nader te omschrijven, ook als zij vaststaan, naar het oordeel van het hof noch elk afzonderlijk, noch in onderlinge samenhang gezien een dringende reden opleveren voor ontslag op staande voet. In het Personeelshandboek is omtrent drugsgebruik gesteld dat schending van de regels kan leiden tot schorsing (*suspension*), ontslag (*dismissal*) en bij ernstige schending (*serious violation*) tot ontslag op staande voet. Nu niet is komen vast te staan dat werknemer zelf drugs heeft gebruikt op kantoor en tijdens werktijd, heeft werkgeefster niet, althans onvoldoende onderbouwd waarom het aanbod van werknemer aan X om drugs te gebruiken kwalificeert als een zodanige ‘*serious violation*’ dat op grond van haar eigen beleidsregels niet volstaan kon worden met een lichtere sanctie zoals een schorsing, een waarschuwing of een ‘gewoon’ ontslag, te

weten een ontbinding. Werkgeefster heeft geen feiten en omstandigheden gesteld die meebrengen dat – ook zonder genoemd beleid – het in een tweegesprek voorstellen om samen drugs te gaan gebruiken op zichzelf een dringende reden voor ontslag op staande voet oplevert in de context waarin deze gebeurtenis zich zou hebben voorgedaan. Ook de ‘poging tot zoenen’ levert onvoldoende grond voor ontslag op staande voet op, ook niet in samenhang met het voorstel aan X om drugs te gebruiken. De omschrijving van de gebeurtenissen door X kan worden samengevat als ‘het door werknemer duidelijk maken dat hij haar wilde zoenen’, wat tegenover een collega ongepast gedrag is, dat echter een reactie in de vorm van ontslag op staande voet in onvoldoende mate rechtvaardigt. Hoe verrast X hierdoor ook was en hoe onaangenaam zij dit ook heeft gevonden, het rechtvaardigt het door werkgeefster gegeven ontslag op staande voet in onvoldoende mate, gelet op de ingrijpende gevolgen die een ontslag op staande voet in het algemeen heeft en voor werknemer in het bijzonder had. Het hof hecht eraan op te merken dat het gedrag van werknemer verwijtbaar is en dat het begrijpelijk is dat X de ongewenste avances van werknemer als intimiderend, opdringerig en daarmee als ongepast heeft opgevat en ook dat werkgeefster dit zwaar heeft opgenomen, maar in deze zaak staat de vraag centraal of het gedrag van werknemer *zodanig* verwijtbaar is, dat dit de zwaarste sanctie in het ontslagrecht rechtvaardigt, te weten een ontslag op staande voet. Het hof oordeelt dat dat niet het geval is, omdat het hof van oordeel is dat werkgeefster een andere reactie had behoren te kiezen.

Transitievergoeding en billijke vergoeding

Het hof is van oordeel dat werknemer niet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld in de hiervoor vermelde zin, zodat werkgeefster aan hem de transitievergoeding verschuldigd is. Het hof is van oordeel dat herstel van de arbeidsovereenkomst in dit geval niet in de rede ligt, nu werknemer wel verwijtbaar heeft gehandeld en ter zitting ook is gebleken dat de arbeidsverhouding verstoord is. Omdat de dringende reden die aan dat ontslag ten grondslag is gelegd door het hof niet aanwezig wordt geacht en de kantonrechter het ontslag dus had behoren te vernietigen, zal het hof wel het subsidiaire verzoek van werknemer tot toekenning van een (het herstel vervangende) billijke vergoeding toewijzen. Alle omstandigheden in aanmerking nemend stelt het hof de billijke vergoeding vast op € 8.000 bruto

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 17-12-2024

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2024:3454

Zaaknummer: 200.337.001/01

Rechters: H.T. van der Meer, M.C. Bosch en W. Aardenburg

Advocaten: N. Bakker en D.A. Witberg

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW en 7:683 BW