

RECHTSPRAAK

werkgever/werknemer

Ontbinding arbeidsovereenkomst na klachten van vrouwelijke collega's (en verschillende incidenten daarvoor). Ernstig verwijtbaar handelen. Geen transitievergoeding. Vanwege lange duur van het dienstverband (ruim dertig jaar) wordt wel rekening gehouden met de opzegtermijn.

Werknemer is sinds 1985 in dienst. De laatste functie die hij vervulde, is die van kok. Werknemer heeft verschillende keren een waarschuwing ontvangen voor zijn houding en/of gedrag en voor allerlei incidenten die plaatsvonden. In 2014 is hij er schriftelijk op gewezen dat hij een laatste kans krijgt om zijn houding/gedrag te verbeteren en dat bij een nieuwe (derde) officiële waarschuwing ontslag zal volgen. In mei 2016 hebben vier vrouwelijke collega's klachten tegen werknemer ingediend. Het gaat in alle gevallen om seksistische opmerkingen, het tonen van pornografische afbeeldingen op zijn mobiele telefoon, handtastelijkheden, ook nadat betrokkene heeft aangegeven dat niet te willen, grof taalgebruik en het opstoken van mensen tegen elkaar. Er is een ontbindingsverzoek ingediend op grond van artikel 7:671b lid 1, onderdeel a, BW, in verbinding met artikel 7:669 lid 3, onderdelen d, e en g, BW (verwijtbaar handelen, disfunctioneren en een verstoorde arbeidsrelatie).

De kantonrechter oordeelt dat er niet veel belang kan worden gehecht aan incidenten die jaren geleden binnen het dienstverband hebben plaatsgevonden. Hoogstens kan worden geconstateerd dat er geen sprake is geweest van een probleemloos verlopen arbeidsrelatie. Anders ligt dit ten aanzien van de twee officiële waarschuwingen die in 2013 en 2014 zijn ontvangen, waarbij de tweede waarschuwing zelfs is gecombineerd met een tijdelijke schorsing. De werknemer gold derhalve als een gewaarschuwd man. De meest recent vastgestelde feiten zijn door de werknemer niet echt betwist, zodat deze vaststaan. De werknemer doet de gebeurtenissen af als passend in de losse sfeer waarin men met elkaar omging. De verklaringen van de vrouwelijke collega's zijn echter duidelijk en tonen dat de medewerkers nog steeds last van het gebeurde hebben. De kantonrechter is dan ook van oordeel dat de werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld en dat van de werkgever niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst langer voort te zetten. De arbeidsovereenkomst wordt daarom ontbonden. Gezien de lange duur van het dienstverband is daarbij wel rekening gehouden met de opzegtermijn, verminderd met de duur van de procedure. Gezien het ernstig verwijtbaar handelen van de werknemer op grond waarvan de ontbinding wordt uitgesproken, zal er geen transitievergoeding worden toegekend. De gevraagde verklaring voor recht dat de transitievergoeding niet is verschuldigd wordt ook toegewezen. Nu aan de ontbinding geen

billijke vergoeding wordt verbonden, hoeft werkgever geen gelegenheid te krijgen het verzoek in te trekken.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 13-07-2016

Zaaknummer: 5126062 AO VERZ 16-27