

RECHTSPRAAK

## werknemer/DAF Trucks NV

### ***Ontslag op staande voet wegens stalken en bedreigen 14 jaar jongere collega-werknemer die affectieve relatie niet beantwoordt. Geen transitievergoeding.***

Werknemer (geboren 1979) is op 1 januari 2001 op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in dienst getreden bij DAF in de functie van monteur truckassemblage. Op 17 november 2015 is werknemer wegens intimidatie/stalking van een collega op staande voet ontslagen. Daags erna is werknemer opnieuw – voorwaardelijk – op staande voet ontslagen. Werknemer heeft de kantonrechter verzocht de opzeggingen te vernietigen. De kantonrechter heeft deze verzoeken afgewezen. De kantonrechter heeft verder het tegenverzoek van DAF tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:669 lid 1 onderdeel b onder e BW, voor zover zij nog mocht blijken te bestaan, toegewezen per 1 mei 2016. Werknemer verzoekt in hoger beroep de arbeidsovereenkomst per 1 mei 2016 te herstellen.

Het hof oordeelt als volgt. Werknemer heeft in e-mails zijn veertien jaar jongere, kwetsbare collega meerdere malen gedreigd om hem leed aan te doen door het verspreiden van (kennelijk compromitterende) foto's en herhaaldelijk inbreuk gemaakt op de persoonlijke levenssfeer van zijn collega. Werknemer dreigde immers hem op te zoeken en het hem moeilijk te maken op het werk als hij geen ontslag zou nemen. Werknemer heeft daarnaast ook personen in de directe omgeving van zijn collega benaderd, zoals zijn broer, een vriend(in) en zijn kerkgemeenschap. Daarbij komt dat de toonzetting van de bedreigingen intimiderend is. Werknemer heeft erkend dat zijn collega ernstig was geraakt door een aantal e-mails van hem en door zijn vasthoudendheid. Hij heeft niet betwist dat zijn collega zich uiteindelijk om deze reden heeft ziek gemeld. De omstandigheid dat het om een privérelatie tussen twee collega's ging en dat werknemer op 21, 25 en 29 oktober 2015 ook veel positieve e-mails aan zijn collega zou hebben gezonden die de negatieve e-mails zouden nuanceren, doet aan het voorgaande onvoldoende af. De betekenis en impact van de e-mails wordt door deze, door werknemer gestelde nuanceringen niet, althans volstrekt onvoldoende weggenomen. Nu de bedreigingen, intimidaties en stalking van werknemer zich richtten tot een werknemer van DAF en zich expliciet hebben uitgestrekt tot het werk (op de werkplek en de kantine) en deze de arbeidsomstandigheden van werknemer DAF 1 raakten, lag het op de weg van DAF als werkgever om hiertegen maatregelen te treffen. Anders dan werknemer heeft betoogd, had DAF gelet op de ernst en omvang van de gedragingen niet hoeven kiezen voor een andere, minder zwaarwegende maatregel dan schorsing en na (kort) onderzoek onverwijld opzegging wegens een dringende reden.

Nu niet is voldaan aan de in artikel 7:683 lid 3 BW gestelde voorwaarde dat het hof van oordeel is dat de kantonrechter het verzoek van werknemer tot vernietiging van de opzegging ten onrechte heeft afgewezen, is er geen grond voor toewijzing van dit verzoek. Om die reden is er ook geen grond voor toewijzing van de in plaats van herstel verzochte billijke vergoeding. Onder deze omstandigheden is onvoldoende aanknopingspunt om het niet toekennen van de transitievergoeding naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar te achten.

---

**Instantie:** Gerechtshof 's-Hertogenbosch

**Datum uitspraak:** 03-11-2016

**ECLI:** ECLI:NL:GHSHE:2016:4918

**Zaaknummer:** 200.194.048/01

**Rechters:** J.W. van Rijkom, M.E. Smorenburg en P.P.M. Rousseau

**Advocaten:** R. Zwanenberg en M.B. Kerkhof

**Wetsartikelen:** 7:677 BW, 7:683 BW en 7:673 BW