

RECHTSPRAAK

Coöperatie Royal Flora Holland U.A./werknemer

Ontbinding (g-grond) nadat werknemer op zijn jubileumviering in de bedrijfskantine een striptease-act inhuurt die enigszins uit de hand loopt, zich in zijn speech negatief uitlaat over zijn werkgever en hierover achteraf geen openheid van zaken geeft.

Feiten

Werknemer is met ingang van 23 mei 2005 bij RFH in dienst getreden. Werknemer heeft tweemaal een mondelinge berisping en een keer een schriftelijke waarschuwing gekregen. Eind 2015 was verweerder 12,5 jaar in dienst van RFH. Werknemer heeft met zijn leidinggevende besproken dat hij het beschikbare budget van € 125 zou besteden door een aantal collega's uit te nodigen om gezamenlijk een broodje kroket en/of kop soep te eten in de kantine van RFH. Op 8 december 2017 heeft de viering van het jubileum van werknemer in de bedrijfskantine plaatsgevonden in aanwezigheid van circa 30 genodigde collega's. Werknemer heeft bij die gelegenheid met behulp van een door hem meegebrachte muziekinstallatie en microfoon een toespraak gehouden ten overstaan van zijn collega's, heeft de kantine vervolgens kort verlaten om terug te komen met een mevrouw die vervolgens een striptease-act heeft uitgevoerd in de bedrijfskantine. Zij heeft gestript en gedanst op schoot bij werknemer, heeft hem kledingstukken bij haar laten uittrekken en is met hem verdwenen onder een doek. Daarnaast heeft zij gedanst en gestript op tafel, toenadering gezocht tot individuele werknemers en hun gevraagd om haar billen in te smeren met olie, slagroom van haar lichaam af te liken en/of haar te slaan met een zweepje. RFH heeft werknemer per 11 december geschorst om nader onderzoek te doen naar de gebeurtenissen met de stripper. RFH heeft werknemer na het onderzoek laten weten van mening te zijn dat verweerder ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. RFH wenst het dienstverband te beëindigen en verzoekt onder meer ontbinding (e-grond). Werknemer verweert zich.

Oordeel

Tussen partijen is niet in geschil dat werknemer zijn werk gedurende zijn 12,5 jarige dienstverband over het algemeen naar behoren heeft uitgevoerd. Over hetgeen op 8 december 2017 exact heeft plaatsgevonden, verschillen partijen van mening. Op basis van de door RFH in het geding gebrachte verklaringen en de verklaring van werknemer ter terechtzitting komt de kantonrechter tot de conclusie dat werknemer zich in zijn toespraak wel degelijk negatief

heeft uitgelaten over RFH. Uit de in het geding gebrachte verklaringen van met name de medewerkers LDK en een medewerker van een klant van RFH volgt voorts dat het niet die medewerker van een klant van RFH, maar werknemer zelf was die de striptease-act heeft geregeld, dat werknemer de betreffende medewerkers vervolgens heeft gevraagd ter voorkoming van problemen voor werknemer met RFH, op vragen van RFH te antwoorden dat hij de striptease-act had geregeld als cadeau en dat werknemer hierover geen openheid van zaken heeft gegeven aan RFH. De kantonrechter vindt in het dossier onvoldoende aanleiding om aan te nemen dat werknemer zich voorafgaande aan de jubileumviering bewust is geweest van de (mate van) ongepastheid van zijn handelen en de gevoelens die zijn handelen bij anderen zouden opwekken. Werknemer is te verwijten dat hij de gevolgen van het houden van de toespraak en het inhuren van een seksueel getinte act op de werkvloer onvoldoende heeft doordacht en zijn collega's aldus heeft overvallen met een situatie waar zij niet allen deel van uit hadden willen maken. Daarnaast is het werknemer aan te rekenen dat hij, toen hij op enig moment kennelijk wel inzag dat hij te ver was gegaan in de wijze waarop hij zijn jubileumviering vorm had gegeven, daar niet de verantwoordelijkheid voor heeft genomen, maar getracht heeft zichzelf te ontzien door een medewerker van een klant van RFH te vragen voor hem in strijd met de waarheid te verklaren, zonder daarover jegens RFH openheid van zaken te geven. De kantonrechter is van oordeel dat werknemer met dit incident het vertrouwen van RFH dusdanig heeft beschadigd dat de arbeidsverhouding tussen partijen ernstig en duurzaam verstoord is geraakt. Het voorgaande maakt dat verweerder een verwijt kan worden gemaakt. Het handelen van werknemer kwalificeert naar het oordeel van de kantonrechter echter niet als ernstig verwijtbaar handelen (e-grond). De kantonrechter zal het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de subsidiaire grond (g-grond) toewijzen. Het voorgaande betekent dat RFH door de ontbinding van de arbeidsovereenkomst een transitievergoeding aan werknemer verschuldigd wordt. Grond voor toekenning van een billijke vergoeding aan werknemer ten laste van RFH is er niet.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 20-03-2018

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2018:4996

Zaaknummer: 6613889 RP VERZ 18-50081

Rechters: A. Emmens

Advocaten: I.H.M. der Francken-van Ven en M. van Bethem

Wetsartikelen: 7:671b BW en 7:669 lid 3 sub g BW