

RECHTSPRAAK

werkgever/werknemer

Kort geding – samenhang met arbeidsontbinding vanwege seks op de werkvloer. Ontruiming dienstwoning toegewezen, locatieverboden en contactverbod oud-collega afgewezen.

Feiten

Werknemer is sinds 1 oktober 2000 in dienst van werkgever, de laatste jaren als woonbegeleider, op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Hij woont sinds 2002 met gedaagde sub 2 en hun (inmiddels) vijf kinderen in een dienstwoning op het terrein van werkgever. Toen in het najaar van 2017 een jongere vrouwelijke collega (hierna: A.) van werknemer zich plotseling ziek meldde en kort daarna ontslag nam, heeft werkgever een intern onderzoek gedaan. Op 9 februari 2018 heeft werkgever werknemer c.s. op non-actief gesteld in verband met het lopende onderzoek en een onderzoeks- en recherchebureau opdracht gegeven verder onderzoek te voeren naar de situatie. Door werknemer is verklaard dat tussen hem en A. sprake was geweest van een seksuele relatie met wederzijdse instemming, waarbij ook seksuele handelingen op het werk hebben plaatsgevonden. Werkgever vordert primair dat werknemer c.s. wordt veroordeeld om binnen veertien dagen na dit vonnis de woning te verlaten en te ontruimen en alle sleutels ter beschikking te stellen van werkgever, op straffe van een dwangsom. Daarnaast vordert werkgever ook dat werknemer voor onbepaalde tijd (althans minimaal tien jaar) wordt verboden om zich te begeven op de terreinen en in de gebouwen die in eigendom of gebruik zijn van werkgever, op straffe van een dwangsom. Verder vordert werkgever ook dat werknemer wordt verboden om voor onbepaalde tijd (althans minimaal tien jaar) contact te hebben en te onderhouden met A., op straffe van een dwangsom.

Oordeel

In de gelijktijdig met deze procedure gevoerde verzoekschriftprocedure is de kantonrechter tot de conclusie gekomen dat de arbeidsovereenkomst met werknemer wordt ontbonden per 1 augustus 2018 vanwege verwijtbaar handelen door hem als werknemer. Tussen partijen is niet in geschil dat sprake is van een 'eigenlijke dienstwoning' waarvan de huur eindigt als de arbeidsovereenkomst eindigt. De ontbinding van de arbeidsovereenkomst leidt dus tot toewijzing van de vordering tot ontruiming van de woning (op dezelfde termijn). Werkgever heeft aan zijn verzoek ernstige beschuldigingen aan werknemer c.s. ten grondslag gelegd. Dergelijke beschuldigingen moeten serieus worden genomen en niet lichtzinnig worden opgevat, waarbij geldt dat gedegen onderzoek aangewezen en noodzakelijk is. Op basis van

het huidige dossier kan geen oordeel gegeven worden over de gegrondheid van die beschuldigingen. Het aan werknemer verweten seksuele misbruik staat in deze procedure niet vast. Het is aan werkgever als eigenaar om te bepalen wie hij al dan niet toegang geeft tot zijn terreinen en gebouwen en om ongewenste gasten weg te sturen. Een locatieverbod heeft een ingrijpende invloed op iemands persoonlijke vrijheid. In deze procedure is geen onrechtmatig handelen door werknemer vastgesteld. Werkgever heeft zijn stelling dat voor de aanwezigheid van werknemer op zijn terreinen moet worden gevreesd niet op een andere manier onderbouwd. Ook heeft werkgever niets (onderbouwd) gesteld om aannemelijk te maken dat minder ingrijpende maatregelen dan een gerechtelijk terreinverbod ontoereikend zijn. De kantonrechter kan dan ook niet vaststellen dat de vrees die werkgever aan zijn vordering ten grondslag legt, een gegronde vrees is. Door werkgever is onvoldoende aannemelijk gemaakt dat hij recht en belang heeft bij een verbod voor werknemer zich te bevinden op een van de (omliggende) terreinen en gebouwen die bij werkgever in eigendom of in gebruik zijn. Bij de beoordeling van de vordering van een contactverbod met A. neemt de kantonrechter tot uitgangspunt dat het tegen diens wil blijven benaderen van een ander tegenover die ander een onrechtmatige daad kan opleveren waarvoor een voorziening in kort geding kan worden gevraagd als voldoende aannemelijk is dat het onrechtmatig handelen zal voortduren. Het gestelde misbruik – en dus ook enig onrechtmatig handelen van werknemer tegenover A. – komt in deze procedure niet vast te staan. Door werkgever is ook niet aangevoerd dat werknemer A. onlangs heeft benaderd of is blijven benaderen, zodat van de vrees hiervoor niet kan worden vastgesteld dat die gegrond is. Voor zover het al mogelijk zou zijn voor een ex-werkgever om ten behoeve van een ex-werknemer een contactverbod te vragen bij de rechter, moet de vordering op het hiervoor genoemde stranden.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 27-06-2018

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2018:2887

Zaaknummer: 6744604 UV EXPL 18-80

Rechters: A.J. Reitsma

Advocaten: J. Eerbeek en T. Swinkels

Wetsartikelen: 285b Sr, 556 lid 1 Rv, 557 Rv en 444 Rv