

RECHTSPRAAK

Werknemer/werkgeefster

Werknemer is op staande voet ontslagen, omdat hij een collega op de mond heeft gekust. Het ontslag is gerechtvaardigd. De werknemer was begeleider van de 36 jaar jongere collega en had zich bewust moeten zijn van de ongelijke verhouding. Daarnaast mag van hem worden verwacht dat hij weet wat acceptabel is op de werkvloer. Verzoek om billijke vergoeding wordt afgewezen.

Feiten

Werknemer is sinds 1 januari 2013 in dienst bij werkgeefster. Op 17 juli 2018 is werknemer op staande voet ontslagen. Werkgeefster heeft aan dit ontslag ten grondslag gelegd dat er op 11 juli 2018 een incident heeft plaatsgevonden die bestond uit het onverwachts geven van een kus op de mond van een collega, waar zij niet van gediend was. Werknemer heeft deze collega voorafgaand aan het incident ook een aantal keer benaderd via Messenger met berichten, waarin onder meer stond 'Ik mis je'. Werknemer heeft tegen het ontslag op staande voet geprotesteerd en verzocht om vernietiging van het ontslag. Werknemer stelt zich op het standpunt dat het ontslag op staande voet in strijd was met de daarvoor geldende regels wegens het ontbreken van een dringende reden. Ter zitting heeft werknemer medegedeeld dat hij berust in de opzegging. Hij verzoekt een billijke vergoeding, maar heeft deze naar beneden bijgesteld, omdat hij snel een nieuwe baan heeft gevonden.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat het incident in het magazijn en de berichten via Messenger een ontslag op staande voet rechtvaardigen. De handelswijze van werknemer wordt aangemerkt als een zodanig ernstige schending van de op hem rustende verplichting zich als goed werknemer te gedragen en daarmee als een dermate ernstige inbreuk op het vertrouwen dat werkgeefster in hem moet kunnen stellen, dat van haar redelijkerwijs niet kon worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. De kantonrechter neemt in zijn oordeel mee dat werknemer een volwassen man is van 56 jaar en hij begeleider was van de collega die slechts 20 jaar oud is. Gelet op zijn werkervaring had van werknemer mogen worden verwacht dat hij wist wat wel en niet acceptabel gedrag is op de werkvloer, temeer door de geldende gedragsregels, in het bijzonder de regels over lichamelijk contact die zeer recent met werknemer zijn besproken. Werknemer had zich als begeleider bewust moeten zijn van de ongelijke verhouding. Werkgeefster heeft de arbeidsovereenkomst om een

dringende reden onverwijld mogen opzeggen, zodat het verzoek om een billijke vergoeding wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 14-11-2018

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2018:5652

Zaaknummer: 7175166

Rechters: H.A.M. Pinckaers

Advocaten: J.P.J. Franssen en J.A. Bruins

Wetsartikelen: 7:686a BW, 7:678 BW, 7:677 BW en 7:673 BW