

RECHTSPRAAK

Werknemer heeft collega (mogelijk zonder instemming) gezoend, maar dit was slechts eenmalig en speelde zich af buiten werktijd, in de privésfeer. Geen sprake van een dringende reden.

Feiten

Werknemer is op 7 april 2014 bij werkgeefster in dienst getreden. Op 27 april 2019 heeft werknemer een collega na het werk naar haar woning gebracht en op enig moment is er gezoend (hierna: het incident). Tijdens het incident was collega 21 jaar en bij werkgeefster in dienst op basis van een stageovereenkomst en een oproepcontract. Werknemer heeft een affectieve relatie met partner. Partner was ook in dienst van werkgeefster. Op 17 of 18 juni heeft collega met haar manager gesproken over het incident en de periode daarna. Na het gesprek heeft collega aan partner bericht dat de manager lief en begripvol was en vond dat werknemer 'met de billen bloot' moest. Collega heeft over het incident en de gebeurtenissen daarna een schriftelijk verslag aan de manager gestuurd. In het verslag is – kort gezegd – opgenomen dat collega tegen haar wil in is gezoend door werknemer. Collega heeft dit uiteindelijk aan partner verteld, omdat ze vond dat partner het verdiende om te weten dat haar vriend 'vreemd' is gegaan. Werknemer gaat nu telkens weg als hij collega ziet en weigert nog om met haar te werken, nog steeds aldus het verslag van collega. Op 19 juni 2019 hebben de manager en de front-officemanager met werknemer gesproken. Op 20 juni 2019 is werknemer op staande voet ontslagen. In de ontslagbrief is het incident uitgewerkt en is aangegeven dat deze ongewenste intimiteit, althans ongewenst gedrag, zodanig van aard was dat dit als intimiderend is beschouwd door collega. Verder zou werknemer ontoelaatbare druk op collega hebben uitgeoefend en dingen gezegd en gedaan waaruit blijkt dat hij het ontoelaatbare van zijn gedrag absoluut niet inziet. Werknemer heeft hier bij e-mail van 21 juni 2019 verweer tegen gevoerd. In eerste aanleg heeft werknemer – onder meer – vernietiging van het ontslag verzocht en wedertewerkstelling. De kantonrechter heeft de verzoeken toegewezen. Werkgeefster komt op tegen de beschikking.

Oordeel

Het hof acht voor de beoordeling van de dringende reden het volgende van belang. Werknemer heeft collega naar de woning gebracht zij waren enige tijd (met instemming) alleen in deze woning en hebben samen een fles Baileys gedronken. Vervolgens is er eenmaal gezoend. Werknemer wilde nog een keer zoenen, collega niet. Daarna is werknemer weggegaan. Diezelfde avond heeft collega via WhatsApp aan werknemer bericht dat zij zich er slecht over voelt en alleen collega's wil zijn. De volgende dag heeft zij dit nogmaals herhaald en aangegeven dat zij het aan partner wilde vertellen. Zij heeft werknemer 24 uur de tijd

gegeven om het zelf te vertellen. Vervolgens zijn er diverse berichten verstuurd waarbij collega werknemer probeerde over te halen het aan partner te vertellen, terwijl werknemer probeerde collega over te halen niks te zeggen. Werknemer heeft het uiteindelijk eerst aan andere collega's verteld en vervolgens aan partner. Werknemer heeft vervolgens zijn dreigement om een geheim te openbaren, uitgevoerd. Werknemer en collega hebben nog enkele dagen samengewerkt, daarna niet meer. De manager was hier niet van op de hoogte. Het hof is van oordeel dat geen sprake is van een dringende reden. Zelfs als de zoen heeft plaatsgevonden, was dit slechts eenmalig en buiten werktijd. Verder is het ongepast dat werknemer vervolgens heeft gedreigd geheimen te vertellen, maar dit gedrag kan niet los worden gezien van het dreigement van de collega om het incident aan partner te vertellen. Het gaat om actie en reactie, te weten het over en weer dreigen met het openbaar maken van een geheim en ook dat had geen relatie met het werk. Dat er een (groot) leeftijdsverschil is, is irrelevant. Collega is en was meerderjarig. Werkgeefster is bovendien alleen uitgegaan van de zienswijze van collega en heeft geen rekening gehouden met de rol die collega heeft gehad in de escalatie van het conflict.

Geen ontbinding arbeidsovereenkomst

Het hof is van oordeel dat het verzoek tot ontbinding terecht is afgewezen. Wat werknemer heeft gedaan is verwijtbaar, maar speelde zich volledig af in de privésfeer. Verder is geen sprake van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Werkgeefster heeft geen enkele poging ondernomen om de verhoudingen tussen werknemer en collega te herstellen. Het hof is verder van oordeel dat nu het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is, het aan werkgeefster is om de verstoorde verhoudingen als gevolg van het ontslag te herstellen.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 09-04-2020

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2020:1239

Zaaknummer: 200.268.538_01

Rechters: M. van Ham, J.M.H. Schoenmakers en R.J. Voorink

Advocaten: J.B. de Meester en E.F. Gomes

Wetsartikelen: 7:671 BW, 7:671b BW, 7:677 BW, 7:678 BW, 7:699 BW, 7:699 lid 3 sub e BW en 7:699 lid 3 sub g BW