

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet van 39 jaar in dienst zijnde werknemer (62 jaar) die receptioniste in het lege kantoorpand een kus op haar mond probeerde te geven, houdt stand.*Feiten*

Werknemer is op 1 september 1982 in dienst getreden van werkgeefster. Op dit moment is werknemer 62 jaar oud en 39 jaar in dienst van werkgeefster. Op de arbeidsovereenkomst is de geldende Personeelswijzer werkgeefster van toepassing verklaard. Bijlage 10 van hoofdstuk 9 uit de Personeelswijzer bevat regels omtrent sociaal beleid. Daarin is onder meer een bepaling over seksuele intimidatie opgenomen. Werkgeefster heeft een COVID Taskforce. Deze taskforce is samengesteld uit personen vanuit verschillende onderdelen van de organisatie van werkgeefster. Werknemer was vanuit IT bij deze taskforce betrokken. De taskforce besprak op wekelijkse basis de interne coronamaatregelen en de handhaving daarvan. Op 25 mei 2021 doet zich een incident voor tussen werknemer en de receptioniste bij werkgeefster. Diezelfde dag hebben de manager HR en de Head of Human Resources werknemer uitgenodigd op gesprek. De dag daarna heeft een tweede gesprek tussen partijen plaatsgevonden waarin aan werknemer is meegedeeld dat werkgeefster het dienstverband van werknemer met onmiddellijke ingang zou beëindigen wegens een dringende reden. Bij brief van 27 mei 2021 heeft werkgeefster werknemer het ontslag op staande voet bevestigd en uiteengezet wat aan die beslissing ten grondslag ligt. Over het incident heeft de receptioniste een schriftelijke verklaring afgelegd. Werknemer heeft een schriftelijke verklaring omtrent het incident van 25 mei 2021 opgesteld. Werknemer verzoekt de kantonrechter te verklaren voor recht dat het ontslag op staande voet van 26 mei 2021 niet rechtsgeldig is gegeven en werkgeefster te veroordelen tot betaling aan werknemer van een transitievergoeding van € 50.858,95 bruto, een gefixeerde schadevergoeding wegens onregelmatige opzegging van € 15.755,90 bruto en een billijke vergoeding van € 200.887,98.

*Oordeel**Standpunten van partijen*

Uit de ontslagbrief van 26 mei 2021 blijkt dat werkgeefster het werknemer verwijt dat hij geprobeerd heeft een binnen werkgeefster werkzame collega tegen haar wil op de mond te zoenen terwijl zij dat evident niet wilde, maar hij dat ondanks die weerstand toch heeft gedaan. Daarbij komt dat de binnen werkgeefster geldende COVID-19-maatregelen nauw contact sowieso niet toestaan. Naast dat werknemer een onveilige situatie voor de receptioniste heeft veroorzaakt, heeft hij bovendien de interne maatregelen grovelijk

veronachtzaamd. Op grond van deze gedragingen stelt werkgeefster dat van haar redelijkerwijs niet verlangd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Werknemer erkent dat hij de receptioniste heeft gekust terwijl zij op een stoel zat en hij stond. Zij zat achter de receptie en werknemer was daarbij komen staan. Ook staat vast dat er niemand meer in het kantoorpand aanwezig was ten tijde van het kusincident. Werknemer heeft de receptioniste vervolgens een zoen willen geven, waarbij de receptioniste haar hoofd wegdraaide. De zoen belandde in het haar van de receptioniste.

Dringende reden

Partijen verschillen van mening over de vraag of werknemer de receptioniste op de wang of op de mond heeft willen zoenen. De kantonrechter is echter van oordeel dat die intentie van werknemer – ook niet dat hij er geen seksuele bijbedoelingen mee zou hebben gehad – hier niet doorslaggevend is. Vast staat dat werknemer eenzijdig, zonder zich ervan te verwittigen of de receptioniste daarmee instemde, heeft besloten zich de vrijheid te permitteren om de receptioniste een kus te geven. Voor corona was dat al een vrijheid die werknemer zich in deze setting niet kon permitteren. De receptioniste en werknemer hadden geen werkrelatie en kenden elkaar slechts van het voorbijgaan. In coronatijd, waarbij anderhalve meter afstand gehouden moet worden en vele mensen hun familie en vrienden niet eens zoenden, was dit bijzonder ongepast en grensoverschrijdend. Daarbij komt nog dat werknemer, nog voordat hij de receptioniste had gekust, wist dat zij hier niet van gediend was. Uit zijn schriftelijke verklaring blijkt immers dat zij aangaf dit niet te willen voordat de kus gegeven werd. Hoewel hij zijn eigen verklaring ter zitting in twijfel trok, bevestigde werknemer ter zitting dat hij zag dat de receptioniste schrok van zijn plotselinge toenadering maar dat hij toen niet meer kon stoppen. Het incident deed zich ook nog voor terwijl er niemand meer in het pand aanwezig was. Het is goed voorstelbaar dat de receptioniste zich in die situatie extra onveilig voelde. Het hiervoor geschetste gedrag van werknemer is ontoelaatbaar. De kantonrechter is bovendien van oordeel dat de geschetste gedragingen ook in objectieve zin als grensoverschrijdend en niet passend binnen een werkkring dienen te worden beoordeeld. De werkgever mag op de werkvloer een professionelere houding en professioneler gedrag verwachten van een werknemer. De werkgever heeft er recht op en belang bij, omwille van het kunnen waarborgen van een veilige en betrouwbare werkomgeving voor al zijn werknemers, te bewerkstelligen dat dit gedrag binnen de organisatie niet wordt getolereerd.

Persoonlijke omstandigheden van werknemer

Werknemer stelt dat zijn persoonlijke omstandigheden van dien aard zijn dat (ook) deze tot het oordeel zouden moeten leiden dat geen sprake is van een dringende reden die tot ontslag op staande voet kan leiden. Hiertoe voert hij aan dat hij al 39 jaar naar tevredenheid bij werkgeefster in dienst is en de pensioengerechtigde leeftijd voor werknemer in zicht is. Een onderbouwing van de impact van het ontslag op bijvoorbeeld zijn pensioen heeft hij niet gegeven. Wel heeft werkgeefster gemotiveerd verweer gevoerd op dit punt. Dat maakt dat de kantonrechter de persoonlijke omstandigheden van werknemer heeft meegewogen in zijn oordeel, maar die persoonlijke omstandigheden niet van dien aard zijn dat daarmee het

ontslag niet rechtsgeldig zou zijn. Hoe goed de staat van dienst van werknemer ook was en hoe moeilijk de consequentie van een ontslag aan de vooravond van het pensioen ook voor hem is, deze omstandigheden kunnen het handelen van werknemer in dit geval niet rechtvaardigen. Op grond van het voorgaande komt de kantonrechter tot het oordeel dat de handelwijze 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 moest kunnen stellen, dat van werkgeefster redelijkerwijs niet kon worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Er is sprake van een dringende reden op grond waarvan het ontslag op staande voet van 26 mei 2021 terecht is gegeven. Het verzoek van werknemer zal daarom worden afgewezen waardoor het ontslag en daarmee het einde van het dienstverband per 26 mei 2021 in stand blijft.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 17-09-2021

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2021:4495

Zaaknummer: 9329077

Rechters: S.H. Bokx-Boom

Advocaten: C.L. Mens en A.P.J. van Beurden

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW