

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet is vernietigd omdat dit niet onverwijld is gegeven. Ontbinding op de e-grond wegens ernstig verwijtbaar handelen, waarbij er sprake is van herhaaldelijk seksueel grensoverschrijdend gedrag waarop werknemer meerdere keren is aangesproken. Geen transitievergoeding.

Feiten

Werknemer is sinds 1 december 2015 in dienst bij werkgeefster en is vanaf oktober 2021, na de overname door werkgeefster van het bedrijf X, een paar dagen per week bij bedrijf X werkzaam geweest om de medewerkers daar te trainen in de bij werkgeefster gehanteerde verkoopwijze. Tijdens een gesprek op 4 april 2022 wordt werknemer geconfronteerd met een klacht van een medewerkster van bedrijf X wegens seksueel grensoverschrijdend gedrag, waarna werknemer op non-actief wordt gesteld. Werkgeefster verricht nader onderzoek onder collega's van bedrijf X. Op 19 april 2022 deelt werkgeefster mee werknemer op staande voet te ontslaan, tenzij hij instemt met een uit coulance voorgelegde vaststellingsovereenkomst. Partijen bereiken geen overeenstemming over een minnelijke regeling, waarna werkgeefster op 26 april 2022 werknemer met ingang van die datum op staande voet ontslaat wegens seksueel grensoverschrijdend gedrag tegenover medewerkers van bedrijf X. Werknemer verzoekt het ontslag op staande voet te vernietigen en hem weer tot zijn werkzaamheden toe te laten. In het geval van een voorwaardelijk ontbindingsverzoek verzoekt werknemer toekenning van de transitievergoeding en een billijke vergoeding van € 35.000 bruto. Werkgeefster verzoekt primair een verklaring voor recht dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is en dat zij de gefixeerde schadevergoeding mag verrekenen. Subsidiair wordt verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de e- en g-grond.

*Oordeel**Onverwijldheid*

Naar het oordeel van de kantonrechter is voor het antwoord op de vraag of het ontslag op staande voet onverwijld is gegeven beslissend het tijdstip waarop de feiten die aan het ontslag op staande voet ten grondslag zijn gelegd, bekend zijn geworden bij degene die bevoegd was het ontslag te verlenen. Al op 7 maart 2022 was de leidinggevende van werknemer via de vertrouwenspersoon op de hoogte gesteld van het seksueel overschrijdend gedrag van werknemer. Werknemer is pas op 4 april 2022 met de beschuldigingen geconfronteerd. Het onderzoek van werkgeefster is op 12 april 2022 afgerond. Werknemer laat weten zich niet te herkennen in de verklaringen over zijn gedrag, waarna het uiteindelijk tot 26 april duurt

voordat het ontslag op staande voet wordt ingeroepen. De kantonrechter oordeelt dat het handelen van werkgeefster – ondanks een verklaring van werkgeefster met betrekking tot het tijdsverloop – niet is aan te merken als voortvarend handelen en dat het ook geen blijk geeft van een werkgever die de kwestie hoog opneemt. Het ontslag op staande voet is derhalve niet onverwijld gegeven en leidt tot vernietiging van het ontslag op staande voet.

Ontbinding arbeidsovereenkomst

Werkgeefster heeft een aantal verklaringen overgelegd, waaronder die van de medewerkster jegens wie de werknemer grensoverschrijdend gedrag heeft vertoond. Daarnaast zijn er verklaringen van drie collega's overgelegd die bevestigen dat werknemer regelmatig seksueel grensoverschrijdende opmerkingen maakte naar de desbetreffende medewerkster en dat zij hem daarover zelfs meerdere keren hebben aangesproken. Werknemer heeft ter zitting op de verklaringen gereageerd. Werknemer heeft de verklaringen onvoldoende gemotiveerd betwist en gesteld dat de uitlatingen die hij heeft gedaan niet als seksuele intimidatie zijn aan te merken. Ook de stelling dat dit gedrag op de werkvloer 'normaal was' heeft werknemer onvoldoende onderbouwd. Naar aanleiding van de reactie van werknemer heeft de kantonrechter geoordeeld dat is vast komen te staan dat werknemer zich herhaaldelijk schuldig heeft gemaakt aan seksueel grensoverschrijdend gedrag, waardoor hij – ondanks op zijn gedrag te zijn aangesproken – de grenzen van het toelaatbare heeft overschreden. Er is sprake van ernstig verwijtbaar handelen van werknemer. De arbeidsovereenkomst wordt met ingang van 4 juni 2022 ontbonden. De verzoeken om wedertewerkstelling, toekenning transitievergoeding en billijke vergoeding worden afgewezen. Werkgeefster wordt veroordeeld tot betaling van het achterstallig loon over de periode 26 april tot en met 4 juni 2022.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 03-06-2022

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2022:2221

Zaaknummer: 9858455/ME VERZ 22-51

Rechters: K.G.F. van der Kraats

Advocaten: W.H.J. Luijter en L. van den Heuvel

Wetsartikelen: 7:686a lid 4 BW, 7:677 lid 1 BW, 7:678 BW, 7:671b BW, 7:670 BW en 7:646 lid 8 BW