

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet. Grensoverschrijdend gedrag. Bewijsopdracht aan werkgeefster ten aanzien van (een deel van) de dringende redenen.*Feiten*

Werknemer is in 2015 in dienst getreden bij de rechtsvoorganger van Loxam B.V. (hierna: werkgeefster). Het brutosalaris van werknemer bedroeg per 20 maart 2021 € 5.125 per maand exclusief vakantietoeslag en overige emolumenten. Op zaterdag 21 januari 2023 vond een personeelsfeest van werkgeefster plaats op de evenementenlocatie DeFabrique in Utrecht. Op maandagochtend 23 januari 2023 is werknemer door zijn leidinggevende gebeld en per direct op non-actief gesteld, omdat er een klacht van de commercieel directeur van DeFabrique was binnengekomen dat hij een van de medewerkers van de catering lichamelijk had betast. Op dinsdag 24 januari 2023 heeft een gesprek plaatsgevonden op het kantoor van werkgever in Ridderkerk. Werknemer is in dat gesprek op staande voet ontslagen, waarbij in de ontslagbrief meerdere incidenten zijn vermeld, waaronder dronkenschap, ruzie met een collega, urineren in de rookruimte en onaanvaardbaar gedrag jegens een medewerkster van de catering. Werkgeefster heeft vervolgens haar werknemers geïnformeerd over het ingeroepen ontslag op staande voet. Op 8 februari 2023 betwist werknemer alle aantijgingen om vervolgens op 2 maart 2023 aangifte te doen van laster c.q. smaad jegens werkgeefster en zijn leidinggevende. Vervolgens stelt de HR-manager, die zelf niet bij het personeelsfeest aanwezig is geweest maar zegt goed bekend te zijn met onderzoeken in het kader van ongewenst gedrag, een onderzoek in. Er worden verschillende verklaringen afgelegd die betrekking hebben op waarnemingen van collega's. Werknemer verzoekt ten laste van werkgeefster hem op grond van artikel 7:681 lid 1 BW een billijke vergoeding toe te kennen van € 78.679,09 bruto, vermeerderd met een bedrag van € 5.386,92 netto aan kosten rechtsbijstand. Volgens werknemer is er geen sprake van een dringende reden en heeft hij zich niet schuldig gemaakt aan de handelingen die werkgeefster hem verwijt. Ook vindt hij dat er geen hoor en wederhoor heeft plaatsgevonden. Werkgeefster treft het verwijt bewust te hebben aangestuurd op een verstoorde arbeidsverhouding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Uit de ontslagbrief van werkgeefster volgt dat (seksueel) grensoverschrijdend gedrag aan het ontslag op staande voet ten grondslag is gelegd. Daarvoor zijn de volgende (vermeende) gedragingen van belang geweest: dronkenschap, ruzie zoeken met collega's, fysiek aanstalten maken om te gaan plassen in het bijzijn van collega's en daartoe de broek willen laten zakken, het betasten van het lichaam van een medewerkster van

de catering en het zonder toestemming zoenen van een vrouwelijke collega. Het ontslag op staande voet is onverwijld gegeven. Voor zover werknemer heeft bedoeld dat er geen sprake is van een rechtsgeldig ontslag op staande voet omdat er geen hoor en wederhoor heeft plaatsgevonden, volgt de kantonrechter deze stelling van werknemer niet. Het toepassen van het beginsel van hoor en wederhoor is geen afzonderlijk vereiste dat de wet stelt aan een rechtsgeldig ontslag op staande voet. Werknemer is op maandagochtend 23 januari 2023 door zijn leidinggevende gebeld en geïnformeerd over ontvangen klachten van grensoverschrijdend gedrag. Werknemer heeft in dat telefoongesprek de gedragingen ontkend. Vervolgens is werknemer een dag later op gesprek uitgenodigd. Niet is gebleken dat hij tijdens deze gesprekken zijn kant van het verhaal niet heeft mogen vertellen. Dat er op dat moment geen schriftelijke verklaringen aan hem zijn voorgehouden doet daaraan niet af. Vervolgens moet worden beoordeeld of sprake is van een dringende reden. Werknemer erkent dat hij (op een gegeven moment) in beschonken staat aanwezig was op het personeelsfeest. Ook staat naar het oordeel van de kantonrechter vast dat werknemer aan het einde van de avond bij de ingang van de feestlocatie in aanwezigheid van collega's en hun partners aanstalten heeft gemaakt om te gaan urineren. Uit het geheel van de verklaringen kan worden opgemaakt dat het aannemelijk is dat werknemer tijdens het gesprek de collega arrogant heeft genoemd en hem heeft vastgepakt, waarna de collega armbewegingen heeft gemaakt en het gesprek verder is geëscaleerd. Werknemer had zich echter bewust moeten zijn van zijn positie en daarvan valt hem zeker een verwijt te maken. Werknemer betwist dat hij een medewerkster van DeFabrique tijdens het personeelsfeest heeft betast. De door werkgeefster bij het verweerschrift overgelegde verklaringen ten aanzien van deze gebeurtenis wijzen niet zonder meer in de richting van werknemer. De verklaring van de evenementenlocatie is concreet voor wat betreft de gebeurtenis die heeft plaatsgevonden, maar spreekt daarbij slechts van "een medewerker", zonder dat dit direct is te herleiden naar werknemer. Voor de verklaring van de HR-manager geldt dat zij niet aanwezig was op het personeelsfeest en dus niet uit de eerste hand heeft kunnen verklaren. Dit is onduidelijk ten aanzien van de verklaring van de HR-medewerker. Daarbij komt echter wel de verklaring van werkgeefster ter zitting dat werknemer op de bewuste avond in het bijzijn van leidinggevende en andere collega's in de eetzaal door de eventmanager, bijgestaan door twee beveiligers, ter plekke is aangewezen als zijnde degene die een van haar medewerksters heeft betast. Werknemer heeft dit betwist. Hetzelfde geldt voor het ongewenst zoenen van een vrouwelijke collega. Ook dit heeft werknemer betwist. Gelet op de betwisting door werknemer kan de kantonrechter op basis van de verklaringen zoals die zijn overgelegd, niet tot het oordeel komen dat werknemer zich schuldig heeft gemaakt aan het betasten van een medewerkster van DeFabrique en het ongewenst zoenen van een collega. De bewijslast van het bestaan van de dringende redenen voor het gegeven ontslag op staande voet rust volgens de hoofdregel van artikel 150 Rv op de werkgever. Werkgeefster krijgt voor deze twee incidenten een bewijsopdracht.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 13-07-2023

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2023:13436

Zaaknummer: 10408737/EJVERZ23-81596

Rechters: J.C. Gerritse

Advocaten: R.J. Maassen en G.B.M. Zuidgeest

Wetsartikelen: 7:671 BW; 6:677 BW; 7:678 BW; 150 Rv