

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet wegens ongewenst gedrag. Bewijsaanbod.*Feiten*

Werknemer is sinds 19 februari 2018 in dienst bij werkgever in de functie van productiemedewerker. Op de arbeidsovereenkomst is onder meer een bedrijfsreglement van toepassing. Op 7 september 2022 is werknemer tijdens werktijd en tijdens het productieproces achter een collega gaan staan en heeft haar korte broek naar beneden getrokken waardoor zij met blote billen op de werkvloer is komen te staan, in het bijzijn van collega's. Direct hierna heeft hij aan haar zijn excuses aangeboden. Werknemer is vervolgens met onmiddellijke ingang door werkgever geschorst. Naar aanleiding hiervan is werknemer op 9 september 2022 op staande voet ontslagen. Werknemer is hiertegen op gekomen, maar in de bestreden beschikking van 16 februari 2023 heeft de kantonrechter de verzoeken van werknemer (o.a. het verzoek de opzegging te vernietigen) afgewezen. Hiertegen heeft werknemer zeven grieven aangevoerd.

Oordeel

Werknemer heeft geconcludeerd tot vernietiging van de beroepen beschikking en tot het alsnog toewijzen van zijn verzoeken. Dit is ten aanzien van hetgeen werknemer primair onder 2 (verklaring voor recht dat de arbeidsovereenkomst niet is geëindigd) en 3 (vernietiging opzegging werkgever) niet mogelijk nu de kantonrechter het verzoek tot vernietiging van de opzegging heeft afgewezen met als gevolg dat daarmee in rechte komt vast te staan dat de arbeidsovereenkomst op 9 september 2022 is geëindigd. Het hof gaat er dan ook van uit dat werknemer het hof verzoekt om de arbeidsovereenkomst met terugwerkende kracht te herstellen. Met grief 1 stelt werknemer dat de kantonrechter is uitgegaan van onjuiste feiten. Het enkele feit dat er een aanpassing van de feiten heeft plaatsgevonden, leidt nog niet tot vernietiging van het dictum in de bestreden beschikking. Werknemer betoogt verder dat werkgever regels uit het bedrijfsreglement heeft overtreden omdat hij zich niet kon laten bijstaan door een belangenbehartiger en dat de Begeleidingscommissie en de OR ten onrechte niet voorafgaande aan het ontslag op de hoogte zijn gesteld. Deze grief richt zich op de overweging van de kantonrechter dat als werkgever tekort is geschoten, werknemer daardoor op geen enkele wijze is geschaad. Werknemer gaat echter niet specifiek in op de relevante overweging van de kantonrechter. Hierdoor ontbreekt het belang bij de beoordeling van de overtreding van het bedrijfsreglement. Werknemer beweert dat het beginsel van hoor en wederhoor is geschonden, maar het hof gaat hier niet in mee. Het gesprek op 8 september 2022 was juist georganiseerd om de werknemer te horen. Het hof wijst het bewijsaanbod van de werknemer af, omdat het niet is toegelicht hoe en door wie hij de mond zou zijn gesnoerd.

Werknemer betwist verder dat de kantonrechter ten onrechte heeft opgenomen dat de productieband direct na het incident is stopgezet. Het hof is echter van oordeel dat deze kwestie niet van invloed is op de rechtsgeldigheid van het ontslag en wijst het bewijsaanbod van werknemer af. Werknemer stelt dat de kantonrechter ten onrechte heeft geoordeeld dat het grensoverschrijdend gedrag is aangetoond. Hoewel werknemer heeft doen betogen dat niet duidelijk is aangegeven wat onder “ongewenst gedrag” moet worden verstaan, oordeelt het hof dat de gedraging waaraan werknemer zich schuldig heeft gemaakt, zonder meer moet worden gekwalificeerd als ongewenst gedrag. Het hof verwerpt dan ook de stelling dat de kantonrechter een eigen invulling geeft aan de gestelde normen en waarden. Ook grief 5, waarin werknemer stelt dat de reactie van de vrouw die moest lachen nadat haar broek naar beneden was getrokken dient te worden meegenomen, slaagt niet omdat deze reactie niet relevant is voor de beoordeling van ongewenst gedrag volgens de geldende normen. Ook heeft werknemer onvoldoende onderbouwd dat sprake was van een bedrijfscultuur waarin regelmatig grove grappen werden gemaakt zodat ook deze grief niet slaagt. Tot slot wordt in grief 7 uitgegaan van de stelling dat mevrouw zich op dezelfde wijze heeft gedragen jegens werknemer. Werknemer wordt in de gelegenheid gesteld om deze stelling te bewijzen. Daarom wordt de beslissing op deze grief aangehouden.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 23-11-2023

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2023:3906

Zaaknummer: 200.327.213/01

Rechters: J.M.H. Schoenmakers, A.L. Bervoets en A.J. van de Rakt

Advocaten: E.B. Doganer en J.L. Coenegracht

Wetsartikelen: 7:683 lid 3 BW