

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet gegeven aan een werknemer die na werktijd met een collega wat is gaan drinken en zich jegens deze collega vervelend heeft gedragen, is onterecht. Hoewel het handelen van werknemer zonder meer als grensoverschrijdend valt aan te merken, haalt het de (hoge) lat van de dringende redenen niet.

Feiten

Werknemer was in dienst bij Corendon International Travel B.V. (hierna: Corendon). Op de arbeidsovereenkomst van werknemer was de 'Corendon Gedragscode' van toepassing. Op 4 oktober 2024 heeft werknemer met twee vrouwelijke collega's na werktijd een borrel gedronken in de bar van een van de Corendonhotels. Nadat een van de vrouwelijke collega's de borrel had verlaten, heeft werknemer de borrel met de andere vrouwelijke collega voortgezet in de lobby van het hotel. De volgende dag heeft werknemer per WhatsApp zijn excuses aangeboden aan deze collega voor zijn gedrag van de vorige avond. Op 7 oktober 2024 hebben de twee collega's bij de vertrouwenspersoon van Corendon melding gemaakt van grensoverschrijdend gedrag. Na een gesprek met alle betrokkenen is werknemer op 10 oktober 2024 op staande voet ontslagen. In de ontslagbrief wordt vermeld dat de reden hiervoor is gelegen in de meldingen die Corendon heeft ontvangen over het gedrag van werknemer op vrijdag 4 oktober 2024 en eerdere ongepaste gedragingen. Het ongewenst gedrag bestaat volgens de twee collega's uit handtastelijkheden, ongewenste toespelingen, voortdurende intimidatie, het sturen van (ongepaste) WhatsApp-berichten en het maken van ongepaste opmerkingen en seksueel getinte grappen. Ook vermeldt de ontslagbrief dat eerder sancties zijn opgelegd, maar deze niet tot een verandering in gedrag hebben geleid. Werknemer meent dat hij ten onrechte op staande voet is ontslagen, omdat een dringende reden ontbreekt. In onderhavige procedure verzoekt werknemer dan ook om toekenning van de transitievergoeding, de gefixeerde schadevergoeding, een billijke vergoeding en een immateriële schadevergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Corendon heeft geen blijk gegeven van een voldoende zorgvuldige feitenvaststelling in deze zaak. Het lijkt erop dat Corendon, nadat zij van de melding(en) van de vrouwelijke collega's op de hoogte is geraakt, vrijwel meteen in de 'overdrive' is gegaan. De zorgplicht van Corendon als werkgever strekt zich uit tot alle betrokken werknemers, ongeacht hun rol in het conflict. Corendon had voordat zij een

gesprek met alle betrokkenen initieerde eerst werknemer op de hoogte moeten stellen van de concrete beschuldigingen en hem de gelegenheid moeten geven om daarop zijn reactie te geven en nader onderzoek te verrichten. In plaats daarvan is zij vrijwel meteen en zonder verder onderzoek van de juistheid van de verklaring(en) uitgegaan. Verder oordeelt de kantonrechter dat niet is komen vast te staan dat werknemer de vrouwelijke collega's ongewenst heeft aangeraakt. Ook is niet komen vast te staan dat werknemer zich heeft opgedrongen. De gestelde 'eerdere ongepaste gedragingen' kunnen bovendien niet worden vastgesteld. Wat wel vaststaat, is dat werknemer op de bewuste avond veel alcohol genuttigd heeft en dat hij zich (als gevolg daarvan) vervelend heeft gedragen jegens zijn collega door te blijven pushen dat hij niet wilde dat de avond eindigde en dat hij nog verder met haar uit wilde gaan. Ook staat vast dat hij zich grof heeft uitgelaten over haar vriend. Hoewel dus niet is gebleken dat werknemer op de bewuste avond met zijn gedrag en uitlatingen primair seksuele motieven heeft gehad, is het zonder meer voorstelbaar dat de vrouwelijke collega zich door het (wel vaststaande) gedrag van werknemer erg onveilig heeft gevoeld. Op het moment dat de vrouwelijke collega aan werknemer liet weten dat zij niet van zijn gedrag gediend was, had werknemer haar met rust moeten laten. Dat hij dit niet heeft gedaan, is zonder twijfel verwijtbaar. Het gedrag van werknemer haalt echter niet de hoge lat van de dringende reden. Het ontslag op staande voet is immers een ultimum remedium. Corendon had met een minder zwaar middel kunnen volstaan. Daar komt bij dat de eerder opgelegde sancties onvoldoende concreet in de ontslagbrief zijn genoemd en de gedragscode geen zerotolerancebeleid ten aanzien van grensoverschrijdend gedrag kent. De conclusie is dat werknemer ten onrechte op staande voet is ontslagen omdat aan het ontslag geen dringende reden ten grondslag ligt. Werknemer heeft daarom recht op een vergoeding wegens onregelmatige opzegging en de wettelijke transitievergoeding. Ook heeft werknemer door het onterecht gegeven ontslag op staande voet recht op een billijke vergoeding. De hoogte van deze vergoeding stelt de kantonrechter vast op € 10.000 bruto. De kantonrechter heeft daarbij rekening gehouden met de (te verwachten) inkomensschade, waarbij van belang is dat Corendon zonder het ontslag op staande voet een ontbindingsverzoek zou hebben ingediend en dat zou worden toegewezen op de e-grond.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 06-02-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2025:1823

Zaaknummer: 11437847 \ AO VERZ 24-147

Rechters: E. Jochem

Advocaten: M.S.J. Supičić, H.I. van den Heuvel-Boonstra en J.J.E. Hagens

Wetsartikelen: 7:677 lid 1 BW, 7:672 lid 11 BW, 7:673 lid 1 BW en 7:669 lid 3 sub e BW