

beschikking

RECHTBANK GELDERLAND

Team kanton en handelsrecht

Zittingsplaats Nijmegen

zaakgegevens 9449324 \ HA VERZ 21-51 \ 548
uitspraak van 17 DEC 2021

beschikking

in de zaak van

[REDACTED]
wonende te [REDACTED]
verzoekende partij
gemachtigde mr. F. van der Wiele

en

de publiekrechtelijke rechtspersoon Modulaire Gemeenschappelijke Regeling Rijk van Nijmegen

gevestigd te Nijmegen

verwerende partij

vertegenwoordigd door haar bedrijfsjurist mr. D. Galijasevic

Partijen worden hierna [REDACTED] en Rijk van Nijmegen genoemd.

1. De procedure

Het verloop van de procedure blijkt uit:

- het op 20 september 2021 ter griffie ontvangen verzoekschrift tot vernietiging van het ontslag op staande voet met producties
- het verzoekschrift, tevens tegenverzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst
- de brief van 1 november 2021 van de zijde van [REDACTED] met producties
- de mondelinge behandeling van 2 november 2021 mede inhoudende de pleitnotitie van de gemachtigde van [REDACTED]
- de brief van 5 november 2021 van de zijde van Rijk van Nijmegen met productie
- de brief van 8 november 2021 van de zijde van [REDACTED] met productie
- de brief van 2 december 2021 met uitlating van de zijde van Rijk van Nijmegen
- de brief van 7 december 2021 met uitlating van de zijde van [REDACTED]

2. De feiten

Arbeidsverhouding

2.1. [REDACTED] geboren op [REDACTED] is op 1 maart 1990 met een SW-indicatie bij Rijk van Nijmegen in dienst getreden, laatstelijk in de functie van kantinemedewerker/ keukenmedewerker. Zijn salaris bedraagt € 1.708,45 bruto per maand te vermeerderen met vakantiebijslag en emolumenten op basis van 32 uur per week.

2.2. CIZ heeft voor [REDACTED] een plaatsingsbesluit afgegeven met ingangsdatum 8 augustus 2012. Daarin is het volgende toegelicht:

- toelichting verstandelijke handicap:

(...)

Verstandelijk beperkt waarbij de sociaal-emotionele ontwikkeling lager ligt dan intellectuele capaciteiten. Cognitief gezien functioneert cliënt op 11-jarige leeftijd. In tegenstelling tot zijn intelligentie niveau functioneert hij sociaal emotioneel veel lager, op een niveau van een 6-jarige.

Vertoont kenmerken van een pervasieve ontwikkelingsstoornis, maar tijdens onderzoek zijn er te weinig kenmerken vastgesteld om de diagnose autisme vast te kunnen stellen.

(...)

Er is sprake van een significant verschil ten nadele van de verbale capaciteiten. Tevens is er een significant verschil tussen de verbale begripsindex en de perceptuele organisatie. Heeft veel moeite met het begrijpen van gesproken taal en overschat zijn eigen mogelijkheden. Behandeling bij Kairos vanwege gepleegd delict (grensoverschrijdend gedrag naar partner en op de werkvloer).

(...)

- toelichting sociale redzaamheid:

(...)

Kan niet in oorzaak en gevolg redeneren. Is op sociaal emotioneel niveau zeer beperkt, wordt snel overvraagd en mist signalen dat hij over andermans grenzen heen gaat.

Kan eenvoudige taken uitvoeren maar initieert deze nauwelijks zelf, bij complexe taken overziet hij het niet en raakt in paniek.

Op gebied van communicatie moet hij ondersteunt worden op begrip en begrepen worden. Wordt verbaal snel overschat door zijn vocabulaire. Maakt geen verbindingen en neemt taal letterlijk. Communicatie moet afgebakend worden in overzichtelijke delen.

(...)

2.3. In de periode van 2012 tot 2014 heeft er bij (de rechtsvoorganger van) Rijk van Nijmegen een reorganisatie plaatsgevonden die er op neerkomt dat het oorspronkelijke productiebedrijf met interne leer- en ontwikkelmogelijkheden omgevormd is tot een arbeidsbemiddelingsbedrijf met als voornaamste doel medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt te bemiddelen naar zo regulier mogelijk werk bij externe werkgevers.

2.4. In het kader van de reorganisatie zijn diverse trajecten opgestart om een gedrags- en cultuurverandering door te voeren ter verbetering van de interne organisatie en om medewerkers klaar te stomen voor plaatsing bij externe werkgevers.

2.4.1. Daaruit is onder meer een gedragscode voortgekomen die aan alle medewerkers is overhandigd. In artikel 7 daarvan staat het volgende met betrekking tot seksuele intimidatie:

WerkBedrijf accepteert seksuele intimidatie niet! Dat betekent dat er dingen zijn die je op het werk niet doet. Daaronder vallen ook knuffelen, een arm om iemand heen slaan, tegen iemand aan gaan staan of iemand zo maar aanraken of aaien. Schuine moppen, vieze woorden of gebaren, sekspraatjes of seksplaatjes mogen niet op het werk. Ook seksuele aandacht voor collega's, opmerkingen over het uiterlijk, fluiten en gluren, of hinderlijk volgen met de ogen is ongewenst gedrag. Het spreekt vanzelf dat je ook niet via sociale media, zoals WhatsApp of facebook, collega's intimideert. Het bekijken van internetsites waarop porno staat, is verboden.

- Seksuele intimidatie is verboden
- Accepteer de grenzen die je collega's aangeven
- Besef dat een collega je misschien wel leuk vindt als collega, maar niet meer dan dat
- Ga naar je leidinggevende als je last hebt van ongewenste aandacht

2.4.2. Tegelijkertijd met de gedragscode is het sanctiebeleid ingevoerd (productie 6 bij verzoek). Daarin zijn sanctietrajecten bij vier categorieën sancties beschreven, te weten:

- sanctietraject bij categorie A-sanctie (schriftelijke waarschuwing),
- sanctietraject bij categorie B-sancties (bij arbeidsongeschiktheid),
- sanctietraject bij categorie C-sancties,

- sanctietraject bij categorie D- sancties (ontslag op staande voet).

Onder het sanctietraject bij categorie D -sancties staat het volgende:

Ontslag op staande voet is de zwaarste sanctie binnen het sanctiebeleid. Deze sanctie kan alleen worden opgelegd als deze ook als zodanig als normsanctie wordt genoemd in de sanctiematrix. Referentie voor deze sanctie is BW artikel 7:678 lid 1.

Voordat deze sanctie kan worden opgelegd moet de medewerker altijd gehoord worden door de leidinggevende in het bijzijn van de personeelsadviseur. Dit moet bij voorkeur de volgende werkdag, maar uiterlijk 2 werkdagen geschieden nadat het incident heeft plaatsgevonden.

(...)

In de sanctiematrix is het gedragsonderwerp 'seksuele intimidatie (fysiek)' niet als normsanctie aangemerkt. In bijlage 8 is het sanctietraject categorie D-sanctie met een stroomschema vorm gegeven. Als het incident niet als normsanctie is benoemd in de sanctiematrix dan is het niet mogelijk om sanctietraject te starten en wordt verwezen naar start sanctietraject categorie C. Bij de categorie C sancties staat vermeld dat sancties binnen de context van artikel 10.1 van de cao SW worden opgelegd volgens de procedure van een hoorzitting. De betreffende procedure is als bijlage 7 in een stroomschema verrat.

- 2.5. Rijk van Nijmegen heeft [REDACTED] in januari 2021 aangesproken en gewaarschuwd, omdat hij een vrouwelijke collega 'natte [REDACTED]' heeft genoemd.

Ontslag op staande voet

- 2.6. Rijk van Nijmegen heeft [REDACTED] op 19 juli 2021 op staande voet ontslagen en hem dat bij brief van dezelfde datum bevestigd. In die brief is met betrekking tot de ontslagredenen en de gesprekken die daarover op 13 en 14 juli 2021 zijn gevoerd het volgende geschreven:

(...)

Op dinsdag 13 juli jl. meldde een vrouwelijke collega van u, mevrouw [REDACTED] dat u haar ongewenst seksueel betast heeft. U benaderde haar van voren en betastte haar borsten. Dit gebeurde volgens uw collega viermaal op een vrijdagmiddag in de kantine aan de Boekweitweg. Het gebeurde als er niemand meer aanwezig was en op dagen dat uw vriendin niet werkte.

Direct nadat u beschuldigd werd van het ongewenst betasten van uw collega, heeft u een gesprek gehad met uw werkcoach, [REDACTED] (hierna [REDACTED] aanvulling kantonrechter). U ontkende de aantijgingen. Omdat uw verhaal lijnrecht stond tegenover het verhaal van mevrouw [REDACTED] heeft er een groepsgesprek plaatsgevonden waarbij uzelf aanwezig was, evenals mevrouw [REDACTED] (hierna: [REDACTED] aanvulling kantonrechter werkcoach [REDACTED], [REDACTED] hierna: [REDACTED] facilitair medewerkster, aanvulling kantonrechter) en [REDACTED]. Tijdens dit gesprek gaf u duidelijk en ondubbelzinnig toe dat de aantijgingen van mevrouw [REDACTED] waar zijn. Dat gebeurde steeds zoals zij omschreven heeft, op de vrijdagmiddagen als er niemand aanwezig was. Het leek u niets te doen, u had geen spijt en toonde geen besef dat wat u deed fout is. In verband hiermee bent u per direct geschorst teneinde te onderzoeken of er reden is om u te ontslaan en bent u opgeroepen voor een gesprek op 14 juli jl.

Tijdens het gesprek van 14 juli jl. bent u in de gelegenheid gesteld uw kant van het verhaal nogmaals toe te lichten. Bij die gelegenheid ontkende u iets fout te hebben gedaan. Volgens u was er sprake van een "onschuldige" arm om de schouder van uw collega, waardoor per ongeluk haar borst geraakt werd. Volgens u zocht uw collega al enige tijd contact met u op het werk, omdat zij mogelijk verliefd op u zou zijn. Van dit laatste heeft u geen bewijs.

(...)

Schriftelijke verklaringen

- 2.7. In de schriftelijke verklaringen van [REDACTED] staat onder meer het volgende. [REDACTED] hebben eerst op 13 juli 2021 met [REDACTED] in het bijzijn van zijn vriendin gesproken. In dat gesprek heeft [REDACTED] aangegeven dat hij niets heeft gedaan en dat hij er van uit ging dat de reactie van [REDACTED] is veroorzaakt door een whatsappbericht dat hij haar had gestuurd. Vervolgens hebben [REDACTED] met [REDACTED] in het bijzijn van [REDACTED] een gesprek gehad. [REDACTED] is op een gegeven moment bij dat gesprek erbij geroepen. In dat gesprek heeft [REDACTED] toegegeven dat hij het heeft gedaan.

2.8. [REDACTED] (hierna: [REDACTED]) persoonlijk begeleider van [REDACTED] heeft het volgende verklaard over [REDACTED] uiteenzetting aan haar:

(...)

Gisteren had hij haar een berichtje gestuurd met Hallo. Daarop reageerde ze meteen dat hij haar met rust moest laten. Dit had ze vanmorgen ook tegen hem gezegd. Hierop zei [REDACTED] dat dit prima is en dat hij haar nummer meteen ging verwijderen. Hierop is ze naar haar werkbegeleider gegaan en heeft gezegd dat [REDACTED] aan haar borsten heeft gezeten. [REDACTED] geeft aan dat hij een keer of 5 verspreid over weken zijn arm om haar schouders heeft geslagen. Waarbij zijn hand op borsthoogte terecht komt. Volgens hem heeft ze dit 1 keer lachend afgeweerd en verder nooit voor hem duidelijk aangegeven dat ze hier niet van gediend was. [REDACTED] zei dat ze na het gesprek meteen in de kantine alles ging rondbazuinen. [REDACTED] voelt zich bedonderd door haar. Geeft aan echt niet te weten dat dit ook niet mag.

(...)

2.9. [REDACTED] heeft op 31 augustus 2021 de volgende schriftelijke verklaring afgelegd:

Het is vorig jaar (2020) begonnen toen [REDACTED] nog werkcoach was. De eerste keer is ongeveer vorig jaar voor de zomervakantie begonnen in de kantine. Exacte datums weet ik niet meer maar het is 4 keer voorgekomen. Ik loop naar de drankautomaat of de koffieautomaat om iets te pakken en hij komt naar mij toe en gaat met mij praten en uit het niets pakte hij mij bij mijn borsten. Ik heb hem geen aanleiding gegeven. Dit is de eerste keer gebeurd.

Een paar maanden na de eerste keer is het nog een keer gebeurd ook weer in de kantine zonder enige aanleiding. Toen heb ik hem gewaarschuwd dat hij daarmee moest ophouden, hij lachte alleen. Volgens mij snapte hij niet wat ik bedoelde of hij wilde het niet snappen.

Derde en vierde keer wedetrom in de kantine hetzelfde gebeurd zonder dat ik aanleiding gaf. Ik heb hier echt niet om gevraagd.

3. De verzoeken van [REDACTED]

3.1. [REDACTED] verzoekt:

primair:

- vernietiging van de door Rijk van Nijmegen op 14 juli 2021 gegeven opzegging,
- toelating om de bedongen werkzaamheden te verrichten op straffe van een dwangsom van € 250,- per dag,
- betaling van het overeengekomen salaris van € 1.708,45 per maand voor 32 uur per week, vermeerderd met de wettelijke verhoging en met de wettelijke rente vanaf iedere datum van verschuldigdheid,
- veroordeling van Rijk van Nijmegen in de proceskosten,

subsidiar:

- toekenning van een transitievergoeding van € 19.963,32.

3.2. Rijk van Nijmegen voert verweer.

3.3. Op de stellingen van partijen wordt hierna bij de beoordeling voor zover van belang voor de beslissing nader ingegaan.

4. Het (voorwaardelijke) tegenverzoek van Rijk van Nijmegen.

4.1. Rijk van Nijmegen verzoekt voor het geval de kantonrechter oordeelt dat de arbeidsovereenkomst met [REDACTED] nog niet is geëindigd:

- de arbeidsovereenkomst alsdan met [REDACTED] tegen de vroegst mogelijke datum te ontbinden, primair op grond van artikel 7:669 lid 3 BW onder e (verwijtbaar handelen) subsidiar op grond van artikel 7:669 lid 3 BW onder g wegens een verstoorde arbeidsverhouding.

- met veroordeling van [REDACTED] in de proceskosten zonder toekenning van een transitievergoeding, dan wel deze te matigen naar evenredigheid met de door [REDACTED] vertoonde verwijtbare gedragingen.

4.2. [REDACTED] voert verweer tegen dit verzoek.

4.3. Op de stellingen van partijen wordt hierna bij de beoordeling voor zover van belang voor de beslissing nader ingegaan.

5. De beoordeling

Ontvankelijkheid

5.1. Namens [REDACTED] is bij faxbericht alsnog een ondertekend exemplaar van het verzoek ingediend bij de rechtbank. Daarmee is het verzuim hersteld en is het verzoek op de voet van artikel 281 Wetboek van Rechtsvordering ontvankelijk.

5.2. Het gaat in deze zaak om de vraag of het aan [REDACTED] gegeven ontslag op staande voet moet worden vernietigd, dan wel subsidiair een transitievergoeding moet worden toegekend, en voorts in het voorwaardelijk tegenverzoek om de vraag of de arbeidsovereenkomst tussen partijen moet worden ontbonden.

Het verzoek van [REDACTED]

5.3. [REDACTED] heeft het verzoek tijdig ingediend, omdat het is ontvangen binnen twee maanden na de dag waarop de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang is opgezegd.

5.4. De kantonrechter kan volgens artikel 7:681 lid 1 onder a BW op verzoek van de werknemer de opzegging van de arbeidsovereenkomst vernietigen, indien de werkgever heeft opgezegd in strijd met artikel 7:671 BW. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig opzeggen zonder schriftelijke instemming van de werknemer, tenzij sprake is van een opzegging op grond van artikel 7:677 lid 1 BW. Daarin is bepaald dat ieder van de partijen bevoegd is de arbeidsovereenkomst op grond van een dringende reden op te zeggen, onder onverwijld mededeling van die reden aan de wederpartij.

5.5. Dringende redenen in de zin van artikel 7:677 lid 1 BW zijn volgens artikel 7:678 lid 1 BW zodanige daden, eigenschappen of gedragingen van de werknemer, die tot gevolg hebben dat van de werkgever redelijkerwijs niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Bij de beoordeling van de vraag of van zodanige dringende reden sprake is, moeten alle omstandigheden van het geval, in onderling verband en samenhang bezien, in aanmerking worden genomen. De aard en ernst van de aangevoerde dringende reden moet daarbij afgewogen worden tegen de door de werknemer aangevoerde persoonlijke omstandigheden, waaronder aard en duur van het dienstverband, de wijze waarop de werknemer zijn werk heeft vervuld, etc. Ook indien de gevolgen van een ontslag op staande voet ingrijpend zijn, kan een afweging daarvan tegen de aard en de ernst van de dringende reden tot de slotsom leiden dat onmiddellijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst gerechtvaardigd is. De stelplicht en de bewijslast van de dringende reden, als ook de onverwijld mededeling van de opzegging liggen bij de werkgever.

Ontslag op staande voet

5.6. Rijk van Nijmegen heeft [REDACTED] op 19 juli 2021 op staande voet ontslagen omdat hij zich volgens haar heeft schuldig gemaakt aan het ongewenst fysiek betasten van

door haar meerdere malen vast te grijpen bij haar borsten. ontkent dat hij zich daar schuldig aan heeft gemaakt. Wat Rijk van Nijmegen betreft staat het echter vast gelet op de verklaring van en de erkenning door in het groepsgesprek op 13 juli 2021. De verklaring van staat tegenover die van . In het eerste gesprek dat hierover op 13 juli 2021 heeft gevoerd met en heeft hij gezegd dat hij niets heeft gedaan. In het later op die dag gevoerde groepsgesprek heeft hij volgens toegegeven. In het gesprek op 14 juli 2021 heeft hij vervolgens ontkend. Met betrekking tot het gevoerde groepsgesprek is namens aangevoerd, dat hij in dat gesprek wel heeft gezegd dat hij haar borsten geraakt zou kunnen hebben. Dat zou dan in het kader van een arm over haar schouder of onder haar oksel plaatsgevonden kunnen hebben. Daarvan zegt Rijk van Nijmegen dat ingevolge de gedragscode het medewerkers ook niet toegestaan is een arm over iemands schouder te leggen, maar duidelijk is wel dat een dergelijke gedraging van geheel andere orde is dan de dringende reden die aan het ontslag op staande voet ten grondslag is gelegd en waarover in deze procedure geoordeeld dient te worden.

5.7. Gelet op de ernst van de beschuldiging mag van Rijk van Nijmegen verwacht worden dat zij alles in het werk zou hebben gesteld de onderste steen boven te krijgen. Daarin is zij tekort geschoten. Uit de overgelegde verklaringen kan niet opgemaakt worden wanneer een en ander heeft plaatsgevonden. schrijft dat de eerste keer ongeveer vorig jaar voor de zomervakantie is geweest in de kantine, dat het een paar maanden na de eerste keer nog een keer is gebeurd, dat zij exacte datums niet meer weet maar wel dat het vier keer is voorgekomen. In de verklaringen van staat dat een en ander de afgelopen zes maanden is gebeurd. Dat uitgangspunt hanteert Rijk van Nijmegen ook in de ontslagbrief van 19 juli 2021, waarbij zij het kwalijk neemt dat hij na een incident in januari 2021 waarbij hij seksueel getinte opmerkingen richting een collega heeft gemaakt nog een stap verder is gegaan. Echter, deze chronologische weergave komt niet overeen met de verklaring van . Mede gelet daarop zou het van belang geweest zijn uit te spitten waarom niet eerder met haar beschuldiging voor de dag is gekomen. In de verklaringen van en is daarover te lezen dat ze op 14 juli 2021 een samenlevingscontract met haar vriend zou gaan tekenen, dat ze zich schaamde, dat ze hem er niets over verteld had en dat ze had gehoopt dat er uit zichzelf wel mee zou stoppen. Tenslotte is van belang dat het groepsgesprek op 13 juli 2021 niet is vastgelegd. Dat maakt dat niet nagegaan kan worden op welke wijze het gesprek precies verlopen is.

5.8. en zijn op SW-indicatie werkzaam bij Rijk van Nijmegen. Volgens gingen zij op het werk vriendschappelijk met elkaar om en zocht hem regelmatig op de werkplek op. Uit het door CIZ afgegeven plaatsingsbesluit, dat zijdens is overgelegd over zijn problematiek, blijkt, dat hij verstandelijk beperkt is in de zin dat hij cognitief functioneert op 11-jarige leeftijd en sociaal emotioneel op het niveau van een 6-jarige, dat hij niet in oorzaak en gevolg kan redeneren, op sociaal emotioneel niveau zeer beperkt is, snel overvraagd wordt, signalen mist dat hij over andermans grenzen heen gaat, op het gebied van communicatie ondersteund moet worden op begrip en begrepen worden, verbaal snel overschat wordt door zijn vocabulaire, geen verbindingen maakt, taal letterlijk neemt en dat communicatie afgebakend moet worden in overzichtelijke delen. Het had naar het oordeel van de kantonrechter, gelet op deze beperkingen, op de weg van Rijk van Nijmegen gelegen de gesprekken die zij op 13 juli 2021 heeft gevoerd met de hoogst mogelijke mate van zorgvuldigheid te voeren. Daarvan is onvoldoende gebleken, alleen al vanwege het ontbreken van verslaglegging. Dat Rijk van Nijmegen naar zij heeft aangevoerd niet bekend was met het indicatiebesluit omdat dit betrekking heeft op wonen en niet op werken, doet er niet aan af dat zij met uiterst kwetsbare

werknemers te maken heeft. De kantonrechter acht het ook niet aannemelijk dat Rijk van Nijmegen niet wist dat [REDACTED] in een begeleide setting woont.

5.9. Een en ander tegen elkaar afgewogen leidt ertoe dat de kantonrechter niet overtuigd is van de juistheid van de beschuldiging aan het adres van [REDACTED]. Niet uitgesloten kan worden dat er sprake is geweest van min of meer onschuldige omhelzingen die wat [REDACTED] betreft plaatsvonden in een vriendschappelijke setting maar waarvan [REDACTED] in ieder geval naar later is gebleken niet gediend was. Ook is voorstelbaar dat het groepsgesprek boven zijn macht was, waardoor hij het besprokene niet goed heeft mee gekregen. Al het voorgaande in overweging nemend, is de kantonrechter van oordeel dat niet vastgesteld kan worden dat sprake was van een dringende reden als bedoeld in artikel 7:677 BW.

5.10. Daarbij komt dat volgens artikel 4.6 van het sanctiebeleid bepaalt dat ontslag op staande voet uitsluitend kan worden opgelegd indien de aangevoerde reden als zodanig als normsanctie wordt vermeld in de sanctiematrix. Dat is niet het geval. In de sanctiematrix is bij seksuele intimidatie niets ingevuld, inhoudende dat alle sancties kunnen worden opgelegd behalve ontslag op staande voet. Dat is ook de reden dat Rijk van Nijmegen een zelfstandig verzoek tot ontbinding van de tussen partijen in dat geval voortdurende arbeidsovereenkomst heeft ingediend.

5.11. Uit artikel 7:681 lid 1 sub a BW volgt dat de kantonrechter op verzoek van de werknemer de opzegging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever kan vernietigen, indien de werkgever heeft opgezegd in strijd met artikel 7:671 BW. Nu de kantonrechter van oordeel is dat er sprake is van een opzegging in strijd met artikel 7:671 BW, kan het verzoek van [REDACTED] worden toegewezen en wordt de opzegging vernietigd.

Loondoorbetaling

5.12. Nu het ontslag op staande voet wordt vernietigd, duurt de arbeidsovereenkomst voort en maakt [REDACTED] aanspraak op doorbetaling van zijn salaris. De vordering tot loonbetaling wordt dan ook toegewezen met inbegrip van de gevorderde wettelijke verhoging en wettelijke rente omdat Rijk van Nijmegen het loon niet tijdig heeft betaald. Voor matiging ziet de kantonrechter geen aanleiding. Rijk van Nijmegen heeft aangevoerd dat zij door een samenloop van omstandigheden het salaris van [REDACTED] over de periode van 19 juli tot 1 september 2021 heeft doorbetaald. Wat zij aan loon over deze periode heeft betaald, strekt in mindering.

Toelating tot de bedongen werkzaamheden

5.13. Het verzoek van [REDACTED] om toegelaten te worden tot de bedongen werkzaamheden, kan niet los gezien worden van de beoordeling van het hierna te behandelen (voorwaardelijke) ontbindingsverzoek. Vanwege die samenhang wordt op dit verzoek in het kader van de ontbinding nader ingegaan.

Subsidiar verzoek

5.14. Omdat de primaire verzoeken van [REDACTED] wat betreft de verzochte vernietiging van de opzegging en de loondoorbetaling zijn toegewezen, behoeft hetgeen [REDACTED] subsidiar heeft verzocht geen bespreking.

5.15. Rijk van Nijmegen wordt in het ongelijk gesteld en moet daarom de proceskosten dragen.

Het tegenverzoek van Rijk van Nijmegen

5.16. Nu de voorwaarde waaronder het ontbindingsverzoek is ingediend, is vervuld, is de vraag aan de orde of de arbeidsovereenkomst tussen partijen ontbonden moet worden en zo ja, of aan [REDACTED] in dat geval een transitie- en een billijke vergoeding moet worden toegekend.

5.17. De kantonrechter stelt voorop dat uit artikel 7:699 lid 1 BW volgt dat de arbeidsovereenkomst alleen kan worden ontbonden, indien daar een redelijke grond voor is en herplaatsing van de werknemer binnen redelijke termijn niet mogelijk is of niet in de rede ligt. In artikel 7:669 lid 3 BW is omschreven wat onder een redelijke grond moet worden verstaan.

e-grond

5.18. Primaair legt Rijk van Nijmegen aan de ontbinding verwijtbaar handelen van [REDACTED] ten grondslag (artikel 7:669 lid 3 sub e BW), zodanig dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Het verwijtbaar handelen bestaat volgens Rijk van Nijmegen uit ongewenst vastgrijpen van [REDACTED] bij haar borsten. Zoals hiervoor onder r.o. 5.6 – 5.11 is overwogen, is het [REDACTED] verweten wangedrag niet komen vast te staan. Dat betekent, dat de ontbinding op de e-grond wordt afgewezen.

g-grond

5.19. Subsidiair legt Rijk van Nijmegen een verstoorde arbeidsverhouding aan de ontbinding ten grondslag (artikel 7:669 lid 3 sub g BW), zodanig dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Het moet daarbij gaan om een ernstige en duurzaam verstoorte arbeidsverhouding. Ter onderbouwing verwijst Rijk van Nijmegen naar dezelfde feiten en omstandigheden die ten grondslag liggen aan de ontbinding wegens ernstig verwijtbaar handelen die op haar beurt weer dezelfde zijn als aan het gegeven ontslag op staande voet ten grondslag liggen. [REDACTED] voert van zijn kant aan dat de relatie met zijn collega's uit de kantine goed is. Hij heeft geen conflicten met zijn leidinggevenden of andere personen binnen de organisatie. Dat er sprake zou zijn van een onwerkbare situatie is niet, althans onvoldoende gebleken. Duidelijk is wel dat de situatie tussen [REDACTED] en [REDACTED] gecompliceerd is en nadere aandacht behoeft, maar dat betekent niet dat er sprake is van een duurzaam verstoorte arbeidsrelatie tussen [REDACTED] en Rijk van Nijmegen. Het op de g-grond gebaseerde verzoek wordt dan ook eveneens afgewezen.

5.20. De conclusie is dat het tegenverzoek van Rijk van Nijmegen wordt afgewezen. Dat betekent dat het verzoek van [REDACTED] om weer toegelaten te worden tot zijn bedongen werkzaamheden kan worden toegewezen, met dien verstande dat de gevorderde dwangsom in overeenstemming wordt gebracht met de na te komen verplichting als hierna bepaald.

5.21. Rijk van Nijmegen wordt in het ongelijk gesteld en moet daarom de proceskosten dragen.

6. De beslissing

De kantonrechter,

het verzoek

- 6.1. vernietigt het ontslag op staande voet,
- 6.2. veroordeelt Rijk van Nijmegen om [REDACTED] toe te laten tot de bedongen werkzaamheden op straffe van een dwangsom van € 100,- per dag dat zij daarmee in gebreke is tot een maximum van € 15.000,-,
- 6.3. veroordeelt Rijk van Nijmegen vanaf 14 juli 2021 aan [REDACTED] het overeengekomen salaris van € 1.708,45 bruto per maand voor 32 uur per week te betalen, vermeerderd met de wettelijke verhoging ex artikel 7:625 BW en met de wettelijke rente over iedere salaristermijn van verschuldigheid, een en ander verminderd met wat Rijk van Nijmegen in mindering daarop heeft betaald,
- 6.4. veroordeelt Rijk van Nijmegen in de proceskosten, tot deze uitspraak aan de kant van [REDACTED] vastgesteld op € 85,00 aan griffierecht en € 996,- aan salaris voor de gemachtigde,
- 6.5. wijst het meer of anders verzochte af,

het tegenverzoek

- 6.6. wijst de verzochte ontbinding af,
- 6.7. veroordeelt Rijk van Nijmegen in de proceskosten, tot deze uitspraak aan de kant van [REDACTED] vastgesteld op € 498,- aan salaris voor de gemachtigde

Deze beschikking is gegeven door de kantonrechter mr. P.J. Wiegman en in het openbaar uitgesproken op

17 DEC 2021

Voor eerste grosse
De Griffier van de
Rechtbank Gelderland