

ECLI:NL:RBROT:2023:10608

Instantie	Rechtbank Rotterdam
Datum uitspraak	13-11-2023
Datum publicatie	20-11-2023
Zaaknummer	10651668 VZ VERZ 23-7991
Rechtsgebieden	Arbeidsrecht
Bijzondere kenmerken	Beschikking
Inhoudsindicatie	ontbinding arbeidsovereenkomst wegens grensoverschrijdend gedrag; ernstig verwijtbaar handelen
Vindplaatsen	Rechtspraak.nl AR-Updates.nl 2023-1431 Jurisprudentie HSE 2023/140

Uitspraak

RECHTBANK ROTTERDAM

locatie Rotterdam

zaaknummer: 10651668 VZ VERZ 23-7991

datum uitspraak: 13 november 2023

Beschikking van de kantonrechter

in de zaak van

Verstegen Spices & Sauces B.V.,

vestigingsplaats: Rotterdam,

verzoekster,

gemachtigde: mr. P.P.H. Verheijden,

tegen

[verweerder01],

woonplaats: [woonplaats01] ,

verweerder,

gemachtigde: mr. G.L. Gijsberts.

De partijen worden hierna Verstegen en [verweerder01] genoemd.

1 De procedure

1.1. Het dossier bestaat uit de volgende processtukken:

- het verzoekschrift van Verstegen (ontvangen op 4 augustus 2023), met bijlagen;
- het verweerschrift van [verweerder01] met voorwaardelijk tegenverzoek (ontvangen op 10 oktober 2023), met bijlagen;
- de brief van Verstegen, met bijlagen;
- de brief van [verweerder01], met bijlage;
- de spreekantekeningen van Verstegen;
- de spreekantekeningen van [verweerder01].

1.2. Op 23 oktober 2023 is de zaak tijdens een mondelinge behandeling besproken. Daarbij waren aanwezig namens Verstegen [naam01] en [naam02] met de gemachtigde en [verweerder01] met zijn gemachtigde.

2 De feiten

2.1. Verstegen houdt zich bezig met inkoop, verwerking en verkoop van kruiden en specerijen en de productie en verkoop van mixen, sauzen en marinades. [verweerder01] is vanaf 1 augustus 2008 bij Verstegen in dienst als sector operator.

2.2. In februari en maart 2023 heeft Verstegen een aantal meldingen ontvangen van medewerkers over grensoverschrijdend gedrag door verschillende personen binnen de organisatie van Verstegen. Daarbij is ook de naam van [verweerder01] genoemd. De meldingen gingen over (impliciete) bedreigingen, pestgedrag, intimidatie, discriminatie en stalking. Eén van de meldingen kwam van [naam03] (hierna: [naam03]). Op 22 maart 2023 is [verweerder01] naar aanleiding van de (aard van de) meldingen op non-actief gesteld.

2.3. Op 29 maart 2023 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen Verstegen en [verweerder01]. Een transcript van het gesprek is op 11 april 2023 per brief aan [verweerder01] verzonden. Verstegen heeft [verweerder01] in die brief ook laten weten dat zij een mediationtraject wil starten. Op 24 april 2023 en 3 mei 2023 hebben mediationgesprekken plaatsgevonden.

2.4. [naam03] heeft op verzoek van Verstegen inzage gegeven in de tussen haar en [verweerder01] gewisselde WhatsAppberichten in de periode 21 maart 2022 tot en met 23 maart 2022. Naar aanleiding van de inhoud van deze berichten heeft op 30 juni 2023 een gesprek plaatsgevonden met [verweerder01]. Tijdens dit gesprek is [verweerder01] geconfronteerd met de berichten. Verstegen heeft vervolgens tegen [verweerder01] gezegd dat zij het dienstverband met hem wil beëindigen. [verweerder01] heeft daaraan niet mee willen werken.

3 Het geschil

3.1. Verstegen verzoekt de arbeidsovereenkomst met [verweerder01] te ontbinden. Primair omdat sprake is van verwijtbaar handelen of nalaten (e-grond), subsidiair omdat sprake is van een verstoorde

arbeidsverhouding (g-grond) en meer subsidiair omdat sprake is van een combinatie van omstandigheden die in de wet zijn genoemd (i-grond). Volgens Verstegen heeft [verweerder01] zich meermaals schuldig gemaakt aan handelingen die kwalificeren als grensoverschrijdend gedrag. Hij heeft meerdere collegas op de werkvloer geïntimideerd, gediscrimineerd en bedreigd. Daarnaast heeft hij een vrouwelijke collega telefonisch en via WhatsApp ongepast bejegend en gestalkt. [verweerder01] heeft tijdens een gesprek met Verstegen over zijn gedragingen niet de waarheid gesproken. Collegas van [verweerder01] zijn bang voor hem en voelen zich door hem bedreigd. Zijn gedrag maakt de werkomgeving voor andere medewerkers onveilig. Van Verstegen, zo is aangevoerd, kan in redelijkheid niet gevergd worden het dienstverband met [verweerder01] te laten voortduren. Herplaatsing ligt, gezien de ernst van het handelen, niet in de rede.

3.2. [verweerder01] is het niet eens met het verzoek en vindt dat het moet worden afgewezen.

3.3. Als de kantonrechter de arbeidsovereenkomst ontbindt, verzoekt [verweerder01] Verstegen te veroordelen om een transitievergoeding van 21.917,35 bruto te betalen. Ook verzoekt hij in dat geval om een billijke vergoeding van 35.056,- bruto. Volgens [verweerder01] is de ontbinding namelijk het gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van Verstegen.

4 De beoordeling

Redelijke grond

4.1. Een voorwaarde voor ontbinding van een arbeidsovereenkomst is dat daar een redelijke grond voor is (artikel 7:669 lid 1 BW). Verstegen stelt (primair) dat daarvan sprake is vanwege verwijtbaar handelen of nalaten van [verweerder01], waardoor het niet redelijk is om de arbeidsovereenkomst voort te laten duren (artikel 7:669 lid 3 onder e BW). De kantonrechter is het daarmee eens. Hierna wordt uitgelegd waarom.

4.2. Het meest zwaarwegende verwijt dat [verweerder01] wordt gemaakt, is zijn gedrag tegenover [naam03]. Als onderbouwing van dat gedrag heeft Verstegen onder meer gespreksverslagen en de tussen [verweerder01] en [naam03] gewisselde WhatsAppberichten overgelegd.

4.3. Vaststaat dat [verweerder01] en [naam03] aanvankelijk vriendschappelijk met elkaar omgingen en samen uit eten zijn geweest. Uit de appberichten blijkt dat als [verweerder01] nog een keer wil afspreken en [naam03] dit niet wil omdat [verweerder01] getrouwd is, [verweerder01] schrijft dat hij verliefd op haar is geworden, maar dat zijn toon een uur later is veranderd. Zo stuurt hij een bericht dat de situatie door [naam03] zelf is uitgelokt. Ook maakt hij enkele vervelende opmerkingen. Op een gegeven moment schrijft [verweerder01] dat hij gaat scheiden van zijn vrouw. Als [naam03] hier niet op reageert, stuurt [verweerder01] haar op 23 maart 2022 tussen 10.19 uur en 11.08 uur honderden berichten. Deze berichten bestaan uit slechts een enkele letter, verschillende varianten van het woord hallo of een (zeer groot) aantal vraagtekens. Nadat [naam03] aan [verweerder01] vraagt om haar niet meer te appen, dreigt [verweerder01] om informatie over haar bij collegas bekend te maken. Op een gegeven moment heeft [naam03] [verweerder01] geblokkeerd.

4.4. In gespreksverslagen is te lezen dat [naam03] onder meer aan Verstegen heeft verteld:

- dat [verweerder01], nadat zij tegen hem had gezegd dat ze niet geïnteresseerd in hem was, tegen haar heeft gezegd *wullen wel zien wat er met jou gebeurt;*
- dat [verweerder01] eind maart 2022 is veranderd *van een lieve aardige collegadie haar bijstond in een afschuwelijke man met bedreigingen van ja we zullen eens zien wat mensen over jou zullen denken;*
- dat [verweerder01] haar in een kwaad daglicht heeft gezet bij collegas;

- dat [verweerder01] en haar teamleider probeerden haar ertoe aan te zetten om ruzie te maken en haar met pesterijen uit de ploeg weg te werken, bijvoorbeeld door haar het idee te geven dat ze over haar aan het praten waren;
- dat [verweerder01] haar teamleider ertoe aanzette om niet meer met haar te praten;
- dat als zij [verweerder01] had geblokkeerd op een account op social media, hij een ander account op een ander platform opende, waardoor zij *eenstikkend gevoel* kreeg en *zijkreeg het idee van hij weet niet wat nee is, hij gaat door hoe hij het zou willen hebben*;
- dat [verweerder01] haar op de parkeerplaats van Verstegen heeft opgewacht;
- dat zij zich door het gedrag van [verweerder01] eenzaam voelde en in een hoekje gedreven;
- dat [verweerder01] door zijn manier van doen sinds maart 2022 een bedreiging voor haar is geweest;
- dat zij bang was voor de gevolgen als zij de berichten aan Verstegen zou laten zien;
- dat zij pas vrij was toen [verweerder01] niet meer in haar ploeg zat.

4.5. Het beeld dat ontstaat uit de combinatie van de appberichten en de gespreksverslagen is dat [verweerder01] zich opdringerig, vijandig en intimiderend tegenover [naam03] heeft gedragen. Dat dit een onjuist beeld zou zijn, kan niet worden opgemaakt uit de reactie van [verweerder01]. Door hem is niet gemotiveerd weersproken dat de hem verweten gedragingen richting [naam03] hebben plaatsgevonden. In eerste instantie ontkende [verweerder01] tegenover Verstegen de beschuldigingen. Toen hij vervolgens werd geconfronteerd met de berichten, antwoordde hij dat hij zich de inhoud daarvan niet meer kon herinneren en later zei hij *die persoon ook dat ze ook met mij is uit eten zijn geweest en lekker drinken geweest en dat soort dingen*. Een en ander wijst niet op enige zelfreflectie of enig zelfinzicht. Ook is nergens uit op te maken dat [verweerder01] spijt heeft van hoe hij zich tegenover [naam03] heeft gedragen, terwijl uit de beschikbare informatie blijkt dat zijn gedrag veel negatieve invloed op haar heeft gehad. Van [verweerder01] had mogen worden verwacht dat hij zou begrijpen dat zijn gedrag niet acceptabel is. Zelfs op zitting is [verweerder01] er niet in geslaagd oprecht te laten zien dat hij zich de ernst van de situatie realiseert en heeft hij geen begrip getoond voor de gevolgen die [naam03] zegt te hebben ondervonden van zijn gedrag. Voor zover [verweerder01] heeft aangevoerd dat zijn contact met [naam03] lang geleden is, kan hem dat niet baten. Dat zij niet meteen in maart 2022 of kort daarna het gedrag van [verweerder01] bij Verstegen heeft aangekaart, maakt de ernst van zijn gedrag niet anders. Het is een feit van algemene bekendheid dat slachtoffers van grensoverschrijdend gedrag zich vaak pas op een (veel) later moment uitspreken.

4.6. Geconcludeerd wordt dat de manier waarop [verweerder01] zich tegenover [naam03] heeft gedragen, is aan te merken als grensoverschrijdend gedrag dat kwalificeert als ernstig verwijtbaar handelen. Daarbij is niet alleen meegewogen de ernst van de gedragingen, maar ook de houding die [verweerder01] ten opzichte van de verwijten heeft laten zien. Vanwege de verwijtbare gedragingen kan van Verstegen in redelijkheid niet gevergd worden de arbeidsovereenkomst met [verweerder01] te laten voortduren. Er is dus een redelijke grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:669 lid 3 onder e BW. Omdat sprake is van (ernstig) verwijtbaar handelen of nalaten van [verweerder01] is herplaatsing niet aan de orde. Het verzoek tot ontbinding wordt daarom toegewezen.

Datum einde arbeidsovereenkomst

4.7. Vanwege de ernstige verwijtbaarheid aan de kant van [verweerder01] wordt gelet op het bepaalde artikel 7:671b lid 9 BW aanleiding gezien om bij het bepalen van de einddatum van de arbeidsovereenkomst geen rekening te houden met de opzegtermijn en de duur van de procedure. De ontbinding zal worden bepaald op vandaag.

Geen transitievergoeding

4.8. Omdat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen, heeft [verweerder01] gelet op artikel 7:673 lid 7 aanhef en onder c BW in beginsel geen recht op een transitievergoeding. [verweerder01] heeft echter aangevoerd dat ook in dat geval aan hem een transitievergoeding dient te worden toegekend, omdat

het niet toekennen van die vergoeding naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is (het zogenaamde luizengaatje).

4.9. Volgens artikel 7:673 lid 8 BW kan de kantonrechter ingeval van ernstig verwijtbaar handelen van de werknemer de transitievergoeding toch geheel of gedeeltelijk aan de werknemer toekennen indien het niet toekennen ervan naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is. Daarbij kan gedacht worden aan het geval waarin een werknemer een relatief kleine misstap begaat na een heel lang dienstverband (Kamerstukken II 2013-2014, 33 818, nr. 3, pagina 113). Bij beantwoording van de vraag of het niet toekennen van de transitievergoeding naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is, kunnen alle omstandigheden van het geval van belang zijn (ECLI:NL:HR:2019:203).

4.10. De kantonrechter is van oordeel dat het handelen van [verweerder01] niet kan worden aangemerkt als een relatief kleine misstap. Het gaat hier over grensoverschrijdend gedrag, waarvan [verweerder01] niet of nauwelijks blijk heeft gegeven de ernst te begrijpen. Ook weegt mee dat zijn dienstverband de laatste jaren niet smetteloos is verlopen. Zo was hij in 2018 betrokken bij een handgemeen waarbij hij een kopstoot heeft gegeven en in 2023 zijn meerdere meldingen over hem gedaan. Een en ander overziend, kan dan ook niet worden geconcludeerd dat het niet toekennen van enige transitievergoeding naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is. Het verzoek wordt dan ook afgewezen.

Geen billijke vergoeding

4.11. [verweerder01] maakt verder aanspraak op een billijke vergoeding, omdat Verstegen volgens hem ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Aangevoerd is dat Verstegen hem niet concreet heeft geïnformeerd over zijn vermeende disfunctioneren en hem ook de kans niet heeft geboden zijn functioneren te verbeteren. Hierin kan [verweerder01] echter niet gevolgd worden. De arbeidsovereenkomst wordt namelijk ontbonden vanwege zijn ernstig verwijtbaar handelen en niet vanwege zijn disfunctioneren. Voor zover [verweerder01] heeft betoogd dat Verstegen onvoldoende heeft gedaan om tot een herstel van de arbeidsrelatie te komen, kan hem dat evenmin baten. Er hebben in april en mei 2023 mediationgesprekken plaatsgevonden. Niet gebleken is dat Verstegen zich tijdens die gesprekken onvoldoende heeft ingespannen om tot een goed resultaat te komen. De conclusie is dan ook dat [verweerder01] geen aanspraak toekomt op enige billijke vergoeding.

Proceskosten

4.12. Omdat de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden vanwege ernstig verwijtbaar handelen van [verweerder01], zal hij worden veroordeeld in de proceskosten van Verstegen. De kantonrechter stelt deze kosten tot vandaag vast op 128,- aan griffierecht en 793,- aan salaris voor de gemachtigde. Dit is in totaal 921,-. Voor kosten die Verstegen maakt na deze uitspraak moet [verweerder01] een bedrag betalen van 132,-. Hier kan nog een bedrag bijkomen als de uitspraak wordt betekend. In deze beschikking hoeft hierover niet apart te worden beslist (ECLI:NL:HR:2022:853).

Uitvoerbaarheid bij voorraad

4.13. Deze beschikking wordt uitvoerbaar bij voorraad verklaard (artikel 288 Rv).

5 De beslissing

De kantonrechter:

- 5.1. ontbindt de arbeidsovereenkomst met ingang van 13 november 2023;
- 5.2. veroordeelt [verweerder01] in de proceskosten, die aan de kant van Verstegen tot vandaag worden vastgesteld op 921,-;
- 5.3. verklaart deze beschikking uitvoerbaar bij voorraad;
- 5.4. wijst al het andere af.

Deze beschikking is gegeven door mr. V.F. Milders en in het openbaar uitgesproken.

26975