

ECLI:NL:RBROT:2020:13008

Instantie	Rechtbank Rotterdam
Datum uitspraak	12-11-2020
Datum publicatie	18-02-2021
Zaaknummer	8737991 VZ VERZ 20-16886
Rechtsgebieden	Arbeidsrecht
Bijzondere kenmerken	Eerste aanleg - enkelvoudig
Inhoudsindicatie	ontslag op staande voet werknemer wegens verspreiden racistische afbeeldingen in (besloten) appgroep met collega's onder de gegeven omstandigheden een te vergaand middel; voorwaardelijk ontbindingsverzoek afgewezen
Vindplaatsen	Rechtspraak.nl AR-Updates.nl 2021-0208

Uitspraak

RECHTBANK ROTTERDAM

Zaaknummer: 8737991 VZ VERZ 20-16886

Uitspraak: 12 november 2020

Beschikking van de kantonrechter, zitting houdende te Rotterdam,

in de zaak van

[naam persoon A], hierna: '[naam persoon A]',

wonende te [woonplaats A],

verzoeker,

tevens verweerder ingevolge het zelfstandig (voorwaardelijk) tegenverzoek,

gemachtigde: mr. M. Bestebreurtje te Rotterdam,

tegen

[naam bedrijf B]

, hierna: '[naam bedrijf B]',
gevestigd te [vestigingsplaats B],
verweerster,
tevens verzoekster ingevolge het zelfstandig (voorwaardelijk) tegenverzoek,
gemachtigde: mr. L.A.J. Kuijpers te Rotterdam.

1. Het verloop van de procedure

1.1 Het procesverloop blijkt uit de volgende processtukken:

- het op 1 september 2020 ter griffie ontvangen verzoekschrift, met producties, van [naam persoon A];
- het verweerschrift tevens houdende een voorwaardelijk verzoek tot ontbinding, met producties, van [naam bedrijf B];
- het verweerschrift, met producties, van [naam persoon A].

1.2 De mondelinge behandeling heeft op 26 oktober 2020 plaatsgehad. Daarbij is [naam persoon A] in persoon verschenen, bijgestaan door zijn gemachtigde, mr. M. Bestebreurtje. Namens [naam bedrijf B] zijn verschenen mevrouw [naam persoon C] en de heer [naam persoon D], bijgestaan door de gemachtigde van [naam bedrijf B], mr. L.A.J. Kuijpers.

1.3 De gemachtigden van partijen hebben ieder het eigen standpunt mondeling toegelicht aan de hand van door hen overgelegde schriftelijke aantekeningen, die aan het procesdossier zijn gehecht. Ook partijen zelf zijn in de gelegenheid gesteld een mondelinge toelichting te geven. Van hetgeen ter zitting is verhandeld, heeft de griffier aantekening gehouden.

1.4 De datum voor deze uitspraak is door de kantonrechter nader bepaald op heden.

2. De vaststaande feiten

Uitgegaan wordt van de volgende feiten, nu deze enerzijds zijn gesteld dan wel blijken uit de overgelegde stukken en anderzijds zijn erkend dan wel niet of onvoldoende gemotiveerd zijn bestreden:

2.1 [naam bedrijf B] is een onderneming die zich richt op de markt voor industriële gassen. Zij levert essentiële industriële gassen en gerelateerde apparatuur aan tientallen industrieën, waaronder raffinage, chemie, metalen, elektronica en de levensmiddelenindustrie.

2.2 [naam persoon A], geboren op [geboortedatum A], is op 1 april 2000 bij [naam bedrijf B] in dienst getreden. Hij was laatstelijk werkzaam in de functie van 'Senior Continental Mechanical Technician', tegen een bruto maandsalaris van € 4.966,24 exclusief emolumenten, dit op basis van een 40-urige werkweek. Het dienstverband gold laatstelijk voor onbepaalde tijd.

2.3 Binnen haar onderneming hanteert [naam bedrijf B] de zogenoemde 'Code Voor Zakelijk Gedrag & Ethiek' (hierna: 'de Code'), waaromtrent zij haar werknemers, onder meer door middel van trainingen, informeert. De Code bevat onder meer de volgende inhoud:

"(...)

Integriteit – ethisch handelen en doen wat we zeggen – is een kernwaarde van [naam bedrijf B] en iets waar we nooit afbreuk aan moeten doen., Ethische schendingen worden niet getolereerd. Er wordt van u verwacht dat u klachten, zorgen of vermoedens over het niet naleven van deze

Code (..) zult melden.

(...)

Bestudeer de Code en alle aanverwante beleidsregels, procedures, en gerelateerde documenten die van toepassing zijn op uw functie en rol. Gebruik uw gezond verstand en vermijd zelfs de schijn van ongepast gedrag. Op een gegeven moment kunt u een situatie tegenkomen die niet onder deze Code valt. Als u ooit twijfelt over een gedragslijn, stel uzelf dan de volgende vragen:

- Is het in overeenstemming met de Code?
- Is het ethisch?
- Is het wettelijk toegestaan?
- Zal het een goede indruk geven van mijzelf en [naam bedrijf B] ?
- Voel ik me er goed bij dat iedereen ervan op de hoogte is?

Als het antwoord op een van deze vragen "Nee" is, doe het dan niet.

Mocht u vragen hebben, neem dan contact op met uw manager of de Law Group, de IntegrityLine (...) of dien online een melding in via (...). Het niet bekend zijn met de Code, wetgeving, of de beleidsregels, normen, richtlijnen en procedures voor uw functie, is geen excuus voor het begaan van een overtreding. Wij zijn van mening dat iedere werknemer een leider is, ongeacht uw werk, titel of functie. Door onze Code na te leven, dient u als voorbeeld voor uw collega's, zakenpartners, klanten en voor iedereen die u elke dag in actie zien.

(...)

Het niet naleven van de Code kan ernstige gevolgen hebben voor zowel de persoon die de overtreding begaat als voor de onderneming, en kan in alle gevallen ernstige gevolgen hebben voor het imago, de reputatie, en de toekomst van onze onderneming.

Een ieder die de Code schendt kan te maken krijgen met een mogelijke beëindiging van het dienstverband, strafrechtelijke vervolging en juridische stappen die door de onderneming genomen zullen worden.

(...)

19. Gelijke kansen op het verkrijgen van werk en het voorkomen van intimidatie

(...)

Alle werknemers moeten collega's en anderen met waardigheid en respect behandelen. De onderneming tolereert geen enkele vorm van intimidatie, waaronder seksuele intimidatie door werknemers en anderen, inclusief managers of andere leden van het managementteam. Intimidatie is ongewenst en aanstootgevend gedrag dat een negatieve invloed kan hebben op het vermogen van een persoon om zijn of haar werk uit te voeren. Intimidatie vereist geen intentie om te beledigen. Ongepast gedrag bedoeld als grap of gekkigheid, of zelfs als compliment kan leiden tot bijdragen aan intimidatie. Intimidatie in elke vorm en op elk niveau, is een schending van dit beleid en zal niet getolereerd worden. Een overtreding kan leiden tot disciplinaire maatregelen, inclusief beëindiging van het dienstverband. Alle klachten zullen snel en discreet worden onderzocht. We tolereren geen misbruik of intimidatie van welke aard dan ook, inclusief seksuele en racistische intimidatie, of handelingen die intimiderend, discriminerend of aanstootgevend zijn.

(...)."

2.4 Op 1 februari 2016 heeft een collega van [naam persoon A] , de heer [naam persoon E] , een appgroep aangemaakt getiteld ' [naam bedrijf B] ' en [naam persoon A] , met diens privételefoonnummer, aan die appgroep toegevoegd. Sindsdien kende de appgroep circa zeventien deelnemers, met name [naam bedrijf B] collega's, maar ook een aantal ex-collega's en een enkele derde.

2.5 Op (dinsdag) 30 juni 2020 heeft op initiatief van [naam bedrijf B] een gesprek plaatsgehad tussen haar en [naam persoon A] , waarbij zij [naam persoon A] heeft geconfronteerd met een aantal

racistische afbeeldingen die hij in de appgroep had verspreid. Aan het eind van dat gesprek heeft [naam bedrijf B] [naam persoon A] op non-actief gesteld vanwege het verspreiden van racistische afbeeldingen.

2.6 In een vervolggerek op (vrijdag) 3 juli 2020 heeft [naam bedrijf B] [naam persoon A] medegedeeld hem op staande voet te ontslaan. Zij heeft hem dat ontslag schriftelijk bevestigd met een op 1 juli 2020 gedateerde en op (maandag) 6 juli 2020 door hem ontvangen aangetekende brief. Deze brief kent de volgende inhoud:

"(...)

Hierbij bevestigen wij ons gesprek van 3 juli 2020 waarin wij u op staande voet hebben ontslagen.

De redenen voor dit ontslag op de staande voet, zoals ook tijdens voorgenoemd gesprek besproken, zullen we hieronder bespreken.

Afgelopen dinsdag 30 juni zijn er klachten bij ons binnen gekomen dat u racistische afbeeldingen heeft verspreid onder uw collega's.

Naar aanleiding hiervan hebben wij u dezelfde dag nog hierop aangesproken. Tijdens dit gesprek heeft u bevestigd deze afbeeldingen te hebben gecirculeerd. Hierbij heeft u aangegeven dat u van mening bent dat deze niet racistisch zijn, danwel niet zo zijn bedoeld, en dat u het grappig bedoelt.

Gezien de ernst van de beschuldigingen hebben wij u afgelopen dinsdag geschorst, en hebben wij nader onderzoek verricht.

Uit het onderzoek is naar voren gekomen nadat u ook in het verleden racistische afbeeldingen heeft gecirculeerd onder collega's, dat u daar in het verleden ook op bent aangesproken door enkele collega's die duidelijk (ook in de app-groep) hebben aangegeven dit absoluut niet leuk te vinden en hier niet van gediend te zijn en zijn er ook collega's naar aanleiding daarvan uit de app-groep gestapt.

Wij hebben daarop woensdag 1 juli nogmaals met u gesproken en u geconfronteerd met deze feiten. Tijdens het gesprek heeft u nogmaals bevestigd dat u deze afbeeldingen heeft gecirculeerd, maar u blijft aangeven dat u het niet racistisch bedoelt.

Naar aanleiding hiervan hebben wij nader onderzoek gedaan en juridisch advies ingewonnen.

[naam bedrijf B] is van oordeel dat het verspreiden van dergelijke racistische afbeeldingen erg grievend en intimiderend is en u daarmee ernstig in strijd handelt met de waarden en normen die binnen [naam bedrijf B] en ook in de maatschappij gelden. Onze waarden en normen staan duidelijk weergegeven in onze code of conduct, waarvan u op de hoogte bent en recent ook nog een training in heeft gevolgd. [naam bedrijf B] is van mening dat uw handelen elk afzonderlijk maar ook in samenhang een dringende reden voor een ontslag op staande voet vormen. Uw persoonlijke omstandigheden, zoals de mogelijke gevolgen die het ontslag voor u zal hebben, hebben wij afgewogen tegen de aard en ernst van de dringende redenen. Die afweging heeft tot de conclusie geleid dat een onmiddellijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst gerechtvaardigd is.

(...)."

3. Het geschil

Het verzoek van [naam persoon A] en het verweer daartegen

3.1 [naam persoon A] heeft verzocht bij beschikking, voor zover mogelijk uitvoerbaar bij voorraad:

primair

- a. het ontslag op staande voet te vernietigen,
- b. [naam bedrijf B] te verplichten [naam persoon A] binnen 24 uur na betekening van de te geven beschikking toe te laten tot de overeengekomen werkzaamheden, tot het moment dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen rechtsgeldig is geëindigd, op straffe van een dwangsom van € 1.000,- per dag dat [naam bedrijf B] hiermee is gebreke blijft, en
- c. [naam bedrijf B] te veroordelen tot betaling van het gebruikelijke salaris van [naam persoon A] van € 4.966,24 bruto vanaf 3 juli 2020 tot het moment dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen rechtsgeldig is geëindigd, te vermeerderen met de wettelijke verhoging ex artikel 7:625 BW, dan wel

subsidiair

[naam bedrijf B] te veroordelen tot betaling van de transitievergoeding aan [naam persoon A] ten bedrage van € 39.829,71 bruto,
[naam bedrijf B] te veroordelen tot betaling van de billijke vergoeding aan [naam persoon A] ten bedrage van € 469.229,- bruto, dan wel een door de kantonrechter te bepalen billijke vergoeding,
[naam bedrijf B] te veroordelen tot betaling van een vergoeding wegens onregelmatige opzegging ten bedrage van € 26.818,- bruto, en
te verklaren voor recht dat [naam bedrijf B] geen rechten meer kan ontleen aan het concurrentiebeding op grond van artikel 7:653 lid 4 BW nu het eindigen van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen en/of nalaten van [naam bedrijf B] , dan wel

meer subsidiair

[naam bedrijf B] te veroordelen tot betaling van de transitievergoeding aan [naam persoon A] ten bedrage van € 39.829,71 bruto, en
het tussen partijen overeengekomen concurrentiebeding te vernietigen op grond van artikel 7:653 lid 3 BW, en

zowel primair als subsidiair en meer subsidiair

[naam bedrijf B] te veroordelen tot betaling aan [naam persoon A] van de wettelijke rente over de hiervoor genoemde bedragen vanaf het tijdstip van opeisbaarheid tot aan de dag van algehele voldoening, en
[naam bedrijf B] te veroordelen in de kosten van de procedure.

3.2 Ter toelichting daarop heeft [naam persoon A] -naast de onder 2 genoemde feiten en samengevat en voor zover nu van belang- het volgende aangevoerd.

Hij stelt voorop dat hij zich altijd volledig heeft ingezet voor [naam bedrijf B] , altijd goed heeft gefunctioneerd en nimmer (eerder) problemen met [naam bedrijf B] of collega's heeft gehad.

De appgroep waar het hier om gaat, betrof een privéaangelegenheid. Hij nam daaraan deel met zijn privételefoon en -telefoonnummer en de appgroep werd niet of nauwelijks gebruikt om werkgerelateerde 'appjes' te delen. Omdat dit in de loop der tijd een gebruik geworden was, stuurde [naam persoon A] media die hij via WhatsApp van derden ontving door in de appgroep, vaak zonder goed naar de inhoud van de media te kijken.

Toen [naam bedrijf B] hem op 30 juni 2020 confronteerde met (de als productie 5 bij het verzoekschrift overgelegde) racistische afbeeldingen die [naam persoon A] `onder collega's zou

hebben verspreid' en die voor haar reden waren hem vervolgens op staande voet te ontslaan, heeft [naam persoon A] erkend die afbeeldingen in de appgroep te hebben gedeeld. Daarbij heeft hij echter ook direct aangegeven dat hij het zeer vervelend vindt dat dit kwetsend op collega's is overgekomen, dat hij dit zo niet heeft bedoeld en dat hij zijn excuses aan de desbetreffende collega zal aanbieden. Nadat vervolgens volgens [naam bedrijf B] uit onderzoek was gebleken dat [naam persoon A] eerder al door collega's, ook in de appgroep, was aangesproken op de door hem daarin gedeelde afbeeldingen, is zij op 3 juli 2020 overgegaan tot ontslag op staande voet.

Dit ontslag kan geen stand houden, in de eerste plaats niet omdat [naam bedrijf B] daarbij niet voldoende voortvarend heeft gehandeld. Ten tijde van het gesprek van 30 juni 2020 waren de feiten en omstandigheden zoals die aan het ontslag ten grondslag zijn gelegd, immers bij [naam bedrijf B] bekend en van enig nader onderzoek is niet gebleken. Doordat zij het ontslag eerst een aantal dagen later heeft gegeven, kan het ontslag om formele redenen geen stand houden.

Ook inhoudelijk is er volgens [naam persoon A] geen sprake van een dringende reden die onder de gegeven omstandigheden een ontslag op staande voet rechtvaardigt. Daarbij stelt hij voorop dat hij inziet dat hij de afbeeldingen niet had moeten doorsturen en uiterst vervelend vindt dat hij daarmee collega's heeft gekwetst of heeft kunnen kwetsen. Maar als dat al aanleiding was voor het opleggen van een sanctie, dan was hier een minder zware sanctie op zijn plaats geweest. Allereerst is immers het zo dat het hier gaat om afbeeldingen die zijn gedeeld in een besloten c.q. privé appgroep, in de privésfeer derhalve, hetgeen niet kan worden aangemerkt als 'verspreiding onder collega's'. Het delen van de afbeeldingen houdt met het werk geen verband. In de appgroep worden ook geen werkgerelateerde berichten gedeeld. Het enkele feit dat veel deelnemers aan de appgroep collega's zijn, maakt niet dat er een relatie met [naam bedrijf B] is. [naam persoon A] heeft de afbeeldingen ook niet openbaar gemaakt, maar enkel in de privésfeer in een besloten appgroep doorgestuurd. Ten tweede is ook de cultuur onder de collega's en in de appgroep een factor die van belang is. Onder [naam persoon A] en zijn aan de appgroep deelnemende collega's, allen mannen, was het gebruikelijk grappen te maken, soms flauwe grappen maar ook grove grappen. In de appgroep werden allerlei media met elkaar gedeeld, waarvan de inhoud soms grappig maar vaak seksistisch of discriminerend was. Voor [naam persoon A] was het een gewoonte geworden om hem via WhatsApp toegestuurde foto's, video's of teksten met de appgroep te delen, vaak zonder deze eerst goed te bekijken. Uiteraard ziet hij achteraf in dat hij bepaalde afbeeldingen niet had moeten doorsturen, maar hij heeft nimmer de intentie gehad te kwetsen, te discrimineren of te beledigen. Ook daarop gelet was een officiële waarschuwing meer op zijn plaats geweest dan een ontslag op staande voet, te meer nu [naam persoon A] nimmer eerder een waarschuwing van [naam bedrijf B] heeft gehad. Verder is het zo dat [naam persoon A] niet de enige (collega) is die in de appgroep afbeeldingen heeft gedeeld die als discriminerend kunnen worden aangemerkt. Zelfs één van de twee collega's die hebben geklaagd, de heer [naam persoon E], heeft dat gedaan. Als [naam bedrijf B] het door haar gestelde nadere onderzoek had gedaan, dan had zij dit geweten. Zij heeft, nadat haar een aantal afbeeldingen zijn toegezonden waaruit dit blijkt, geen nadere actie ondernomen tegen de betrokken collega's. Geen van hen heeft een sanctie opgelegd gekregen. Ook omdat het handelen [naam bedrijf B] dus volledig willekeurig is geweest, kan het ontslag op staande voet geen stand houden.

Voorts is van belang dat [naam persoon A] zich ruim 20 jaar volledig voor [naam bedrijf B] heeft ingezet, in welke periode hij jarenlang vele overuren heeft gemaakt, altijd goed heeft gefunctioneerd, nooit een waarschuwing heeft gehad en er nimmer iets is voorgevallen. Daarbij komt dat hij thans 61 jaar is en derhalve een zeer slechte positie op de arbeidsmarkt heeft. Het vinden van een andere baan zal voor [naam persoon A] dan ook zeer moeilijk zijn en als hij daarin al slaagt, zal dat waarschijnlijk gepaard gaan met een aanzienlijk lager salaris, dit terwijl hij kostwinner is en naast zijn eigen gezin de familie van zijn Thaise vriendin in Thailand onderhoudt. Als gevolg van het ontslag ontvangt [naam persoon A] nu geen WW-uitkering. De gevolgen van het ontslag voor hem en zijn familie zijn derhalve dusdanig groot dat ook op basis daarvan het ontslag geen stand kan houden.

Gezien het voorgaande dient het ontslag primair te worden vernietigd. Subsidiair berust [naam persoon A] in het ontslag, maar maakt hij wel aanspraak op de door hem genoemde bedragen aan transitievergoeding, billijke vergoeding en vergoeding wegens onregelmatige opzegging alsook een verklaring voor recht dat [naam bedrijf B] geen rechten meer kan ontlenen aan het concurrentiebeding. Meer subsidiair maakt [naam persoon A] aanspraak op de transitievergoeding en verzoekt hij het concurrentiebeding te vernietigen.

- 3.3 [naam bedrijf B] heeft gemotiveerd verweer gevoerd, dat strekt tot afwijzing van het door [naam persoon A] verzochte, met veroordeling van [naam persoon A] in de kosten van de procedure, en dat zich -ook voor zover nu van belang- als volgt laat samenvatten.

Zij stelt voorop dat zij veel aandacht besteedt aan een veilige werkomgeving en dat zij de binnen haar onderneming van toepassing zijnde normen en waarden heeft vastgelegd in de Code (zie 2.3), waarvan iedere werknemer op de hoogte is of behoort te zijn, te meer nu [naam bedrijf B] regelmatig trainingen voor alle werknemers ter zake organiseert. [naam persoon A] heeft op 4 mei 2020 nog zo'n training gevolgd. Uit de Code blijkt ook dat overtreding van de daarin vervatte gedragsregels, die onder andere zien op intimidatie, tot disciplinaire maatregelen, waaronder beëindiging van het dienstverband, kan leiden.

Anders dan [naam persoon A] stelt, betreft de appgroep geen privé appgroep. Deze bestaat immers louter uit personen die een directe (werk)relatie hebben of hadden met [naam bedrijf B]. Het grootste deel daarvan heeft een arbeidsovereenkomst met [naam bedrijf B] en verder gaat het om een aantal 'contractors' en één ex-werknemer, die bij de oprichting van de appgroep nog wel bij haar in dienst was. In deze appgroep worden veel (doorgestuurde) afbeeldingen gedeeld maar ook bevat deze werkgerelateerde mededelingen.

[naam persoon A] is een actieve deelnemer aan de appgroep en de door hem gedeelde media is niet altijd onbesproken gebleven. Zo heeft in februari 2020 een forse discussie binnen het Mechanical Team (afdeling Maintenance) plaatsgehad nadat een collega van [naam persoon A] (de heer [naam persoon F]) de appgroep had verlaten vanwege discriminerende en als grensoverschrijdend ervaren beelden die [naam persoon A] in de appgroep had gedeeld. Daarna, in juni 2020, heeft zich een veelvoud aan voorvallen voorgedaan omtrent de door [naam persoon A] gedeelde afbeeldingen. Zo heeft de heer [naam persoon G], als reactie op een door [naam persoon A] op 15 juni 2020 gedeelde (racistische) afbeelding en tekst, geschreven dit 'niet normaal' te vinden en heeft de heer [naam persoon E] op 29 juni 2020 op een door [naam persoon A] geplaatste racistische afbeelding en tekst gereageerd: '*je kan nu wel weer kappen met je foto's zijn niet meer leuk*'. Desondanks heeft [naam persoon A] negen minuten daarna een volgende racistische afbeelding en tekst gedeeld, waarmee voor een aantal van zijn collega's de maat vol was. De heer [naam persoon G] heeft toen geschreven: '*Gaat nu echt over de streep. Wat is dit allemaal. Laatste woord nog niet over gezegd*', en hij heeft daarop de appgroep verlaten. Ook daarna is [naam persoon A] echter gewoon doorgegaan met het delen van racistische afbeeldingen.

Op 30 juni 2020 hebben de heer [naam persoon G] en de heer [naam persoon E] los van elkaar een klacht tegen [naam persoon A] ingediend bij de afdeling HR van [naam bedrijf B]. Diezelfde dag nog heeft het onder 2.5 bedoelde gesprek tussen [naam bedrijf B] en [naam persoon A] plaatsgehad. [naam persoon A] bekende daarin bepaalde media te hebben gedeeld en gaf vrij summier aan dat hem geen blaam trof omdat het een privé appgroep betrof en hij al uit de appgroep verwijderd was. Het betrof volgens hem enkel grappige media die hij van anderen had ontvangen en die hij in de appgroep had doorgestuurd, waarin hij geen enkel kwaad zag. [naam bedrijf B] heeft hem daarop geschorst om onderzoek te kunnen doen naar de aard van de appgroep en de handelwijze van [naam persoon A] daarbij.

Uit het eerste onderzoek is naar voren gekomen dat de appgroep een direct verband houdt met [naam bedrijf B]. Niet alleen duidt de titel van de appgroep daarop maar ook bestaat deze uit

louter medewerkers van [naam bedrijf B] . Ook is toen gebleken dat [naam persoon A] in het verleden al racistische dan wel discriminerende afbeeldingen had gedeeld in de appgroep en hij daarop toen door collega-deelnemers is aangesproken. Sterker nog (zie hiervoor), de heer [naam persoon F] heeft in februari 2020 de appgroep verlaten nadat afbeeldingen met een discriminerend karakter door [naam persoon A] waren gedeeld, waaromtrent op de afdeling destijds een flinke discussie heeft plaatsgevonden. Hoewel zijn collega-deelnemers toen ervoor hebben gekozen geen officiële klacht tegen [naam persoon A] in te dienen, staat daarmee wel vast dat het dus niet de eerste keer was dat [naam persoon A] een grens over is gegaan en op zijn gedrag is aangesproken door zijn directe collega's. [naam bedrijf B] heeft [naam persoon A] hiermee geconfronteerd tijdens het gesprek van 1 juli 2020 en toen bleef hij volhouden dat hij alleen plaatjes doorstuurde en dat voor hem helemaal niet duidelijk was dat zijn collega's dat niet leuk vonden. Ook herhaalde hij dat het volgens hem allemaal wel meeviel en dat hij het jammer vond dat [naam bedrijf B] dit zo zwaar opnam. Wel gaf hij aan zich inmiddels door de non-actiefstelling te realiseren dat zulke afbeeldingen wellicht niet in lijn met de Code zijn.

[naam bedrijf B] heeft onmiddellijk nog verder onderzoek verricht naar de gang van zaken in de appgroep en juridisch advies ingewonnen, waaromtrent [naam persoon A] ook is geïnformeerd. Uit het volledige onderzoek is gebleken dat meerdere collega-deelnemers -niet alleen de heren [naam persoon G] en [naam persoon E] - de door [naam persoon A] gedeelde afbeeldingen als aanstootgevend en intimiderend hebben ervaren en zich daardoor onveilig op de afdeling voelden, dat het niet de eerste keer was dat [naam persoon A] door zijn collega's was aangesproken op het delen van racistische afbeeldingen in de appgroep, zodat hij had kunnen weten dat zulke afbeeldingen grensoverschrijdend waren en als intimiderend ervaren konden worden door zijn collega's, en dat [naam persoon A] met het delen van zulke media niet direct is gestopt nadat zijn collega's hem meermaals te kennen hadden gegeven dat hij te ver ging, maar daarmee is doorgegaan, in de wetenschap dat zijn collega's het delen van dergelijke afbeeldingen al lang niet meer leuk vonden en daaraan aanstoot namen. Daarop is overgegaan tot het ontslag op staande voet.

Dat ontslag is onverwijld gegeven. [naam bedrijf B] heeft drie dagen nodig gehad voor het horen van [naam persoon A] en de collega-deelnemers aan de appgroep, het doen van nader onderzoek en het inwinnen van juridisch advies. Daarmee heeft zij voldoende voortvarend gehandeld.

De hiervoor beschreven gedragingen van [naam persoon A] maakten dat van [naam bedrijf B] in de gegeven omstandigheden, ook gelet op de persoonlijke omstandigheden van [naam persoon A] , redelijkerwijs niet kon worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Ook inhoudelijk is het ontslag dus terecht gegeven. Van willekeur is geen sprake, nu uit het onderzoek is gebleken dat de gedragingen van [naam persoon A] in vergelijking met zijn collega's buitenproportioneel en racistisch waren. Overigens hebben ook alle andere deelnemers aan de appgroep een passende sanctie ontvangen. Voor toekenning van enige vergoeding aan [naam persoon A] , zoals door hem verzocht, is geen plaats.

het voorwaardelijk tegenverzoek van [naam bedrijf B] en het verweer daartegen

- 3.4 Bij wijze van (voorwaardelijk) tegenverzoek heeft [naam bedrijf B] verzocht om, voor het geval geoordeeld wordt dat het op 3 juli 2020 gegeven ontslag op staande voet geen stand houdt, de arbeidsovereenkomst tussen partijen op (ver)korte termijn te ontbinden, primair wegens ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van [naam persoon A] (de e-grond), subsidiair wegens een verstoorde arbeidsverhouding (de g-grond) en meer subsidiair wegens een combinatie van gronden als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 sub i BW (de i-grond), een en ander zonder toekenning aan [naam persoon A] van een transitievergoeding dan wel cumulatievergoeding, met veroordeling van [naam persoon A] in de kosten van de procedure.
- 3.5 Daartoe heeft [naam bedrijf B] onder verwijzing naar hetgeen zij als verweer tegen het door [naam persoon A] verzochte naar voren heeft gebracht -samengevat en voor zover nu van belang-

het volgende aangedragen.

- 3.5.1 [naam persoon A] heeft ernstig verwijtbaar gehandeld jegens [naam bedrijf B] door racistische dan wel discriminerende afbeeldingen te delen met collega's in de appgroep. Daarmee heeft hij niet alleen in strijd gehandeld met artikel 19 van de Code, maar bovendien heeft hij jegens medewerkers van [naam bedrijf B] intimiderend, beledigend en grievend gehandeld, en daarmee een onveilige situatie voor zijn (directe) collega's gecreëerd. Dit is volstrekt onacceptabel en kwalificeert als ernstig verwijtbaar. Er is in dat kader een vertrouwensbreuk ontstaan die niet meer valt te herstellen. De arbeidsovereenkomst dient daarom primair op grond van artikel 7:669 lid 3 sub e BW te worden ontbonden.
- 3.5.2 Subsidiar dient de arbeidsovereenkomst te worden ontbonden op grond van artikel 7:669 lid 3 sub g BW. [naam persoon A] heeft er immers voor gezorgd dat de arbeidsrelatie ernstig en duurzaam verstoord is geraakt door het delen van de bewuste afbeeldingen en daarmee door te gaan nadat hem was gezegd daarmee te stoppen. Op die wijze heeft hij het vertrouwen van zijn collega's en [naam bedrijf B] onherstelbaar geschaad. [naam persoon A] heeft ervoor gezorgd dat zijn collega's zich geïntimideerd en onveilig op de werkvloer voelden, hetgeen niet zomaar kan worden hersteld. Een terugkeer op de werkvloer waar [naam persoon A] werkzaam was, is dan ook uitgesloten. Weliswaar heeft hij, maar eerst nadat hij was ontslagen, excuses aangeboden aan de heer [naam persoon G], maar dat heeft hij niet willen doen aan de heer [naam persoon E], wetende dat die zich ook geïntimideerd voelde, hetgeen onacceptabel is. [naam bedrijf B] en de betrokken collega's vrezen zeer dat [naam persoon A] bij een terugkeer nogmaals in de fout gaat. Zijn gedrag geeft geen basis voor een terugkeer. Hij is door zijn gedragingen het vertrouwen van [naam bedrijf B] volkomen onwaardig geworden. Er is dan ook geen vruchtbare basis meer voor voortzetting van de arbeidsovereenkomst.
- 3.5.3 Meer subsidiar, als de arbeidsovereenkomst niet op de e-grond dan wel de g-grond afzonderlijk kan worden ontbinden, heeft [naam bedrijf B] het standpunt betrokken dat sprake is van een combinatie van omstandigheden als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 sub i BW, zodat dan de arbeidsovereenkomst op de zogenoemde i-grond dient te worden ontbonden.
- 3.5.4 Herplaatsing van [naam persoon A] in een andere passende functie is niet mogelijk en ligt ook niet in de rede, nu sprake is van (ernstig) verwijtbaar handelen.
- 3.6 Het verweer van [naam persoon A] strekt primair tot afwijzing van het ontbindingsverzoek, met veroordeling van [naam bedrijf B] in de kosten van de procedure. Subsidiar, in het geval de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden, heeft [naam persoon A] verzocht daarbij de volledige opzegtermijn van vier maanden in acht te nemen zonder daarbij rekening te houden met de proceduretijd, hem een transitievergoeding van € 39.829,71 bruto en, ingeval van ontbinding op de i-grond, een additionele vergoeding van € 19.914,85 bruto toe te kennen, en voorts een billijke vergoeding van € 469.229,- bruto, al die vergoedingen vermeerderd met wettelijke rente, met bepaling dat [naam bedrijf B] binnen veertien dagen na de te geven beschikking aan [naam persoon A] een correcte eindafrekening doet toekomen en binnen een maand na datum van ontbinding tot betaling van de eindafrekening overgaat, dit op straffe van een dwangsom, met veroordeling van [naam bedrijf B] in de kosten van de procedure.
- 3.7 Op hetgeen [naam persoon A] daartoe heeft aangevoerd en op hetgeen partijen overigens ter onderbouwing van de eigen verzoeken dan wel ter afwering van die van de ander naar voren hebben gebracht, wordt hierna, voor zover voor de uitkomst van belang, teruggekomen.

4. De beoordeling

ten aanzien van het door [naam persoon A] verzochte

- 4.1 [naam persoon A] heeft het verzoek tot vernietiging van het hem gegeven ontslag op staande voet tijdig ingediend, nu dit binnen twee maanden na de dag waarop de arbeidsovereenkomst door [naam bedrijf B] werd beëindigd, ter griffie is ontvangen (artikel 7:686a lid 4 sub a BW). Hij kan dan ook in dat verzoek worden ontvangen.
- 4.2 Ter beoordeling ligt voor de vraag of het op 3 juli 2020 door [naam bedrijf B] aan [naam persoon A] verleende ontslag op staande voet stand houdt dan wel vernietigd moet worden omdat het volgens [naam persoon A] niet onverwijld werd gegeven en er geen sprake is van een dringende reden die onder de gegeven omstandigheden een ontslag op staande voet rechtvaardigt.
- 4.3 Uitgangspunt bij de beantwoording van de vraag of het ontslag onverwijld is gegeven, zoals artikel 7:677 lid 1 BW vereist, is dat indien van de werkgever redelijkerwijs niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren, hij vrijwel onmiddellijk nadat hij kennis heeft genomen van de dringende reden, actie moet ondernemen of tenminste tot schorsing danwel non-actiefstelling van de werknemer moet overgaan. Vermoedt de werkgever een dringende reden en wil hij eerst een onderzoek instellen naar de juistheid van dat vermoeden, dan is de daarbij van de werkgever te vergen voortvarendheid afhankelijk van de omstandigheden van het geval, zoals de aard en omvang van eventueel noodzakelijk onderzoek, de behoedzaamheid die bij het instellen van zo'n onderzoek geboden kan zijn om geen onrust in het bedrijf van de werkgever te wekken, de eventuele noodzaak tot het inwinnen van juridisch advies, het verzamelen van bewijsmateriaal alsook de door de werkgever in acht te nemen zorg om te vermijden dat, bij ongegrond bevinding van het vermoeden, de werknemer in zijn gerechtvaardigde belangen wordt geschaad.
- 4.4 In dit geval staat vast dat [naam bedrijf B] , nadat zij op 30 juni 2020 van twee medewerkers een klacht over [naam persoon A] had ontvangen, diezelfde dag nog [naam persoon A] heeft gehoord en hem aansluitend op non-actief heeft gesteld, zij vervolgens onderzoek naar de gegrondheid van de klachten heeft gedaan en [naam persoon A] op 1 juli 2020 met haar bevindingen heeft geconfronteerd. Volgens [naam bedrijf B] heeft zij daarna juridisch advies ingewonnen en nog nader onderzoek ingesteld, terwijl [naam persoon A] heeft betwist dat nader onderzoek plaatsgehad heeft.
- 4.5 De kantonrechter is van oordeel dat, ook als juist is dat [naam bedrijf B] de periode tussen het gesprek van 1 juli 2020 met [naam persoon A] en het op 3 juli 2020 gegeven ontslag op staande voet enkel benut heeft voor het inwinnen van juridisch advies, zij, gegeven dat [naam persoon A] reeds op non-actief was gesteld en wist dat [naam bedrijf B] zich aan het beraden was op een besluit, voldoende voortvarend heeft gehandeld om van een onverwijld gegeven ontslag in de zin van artikel 7:677 lid 1 BW te kunnen spreken. Het andersluidende standpunt van [naam persoon A] wordt dan ook verworpen.
- 4.6 Voor de beoordeling van de vraag of er sprake is van een dringende reden die een beëindiging van de arbeidsovereenkomst rechtvaardigt, dienen alle omstandigheden van het geval, in onderling verband en samenhang, in aanmerking te worden genomen, waaronder de aard en de ernst van hetgeen de werkgever als dringende reden aanmerkt, en verder onder meer de aard van de dienstbetrekking, de duur ervan en de wijze waarop de werknemer de dienstbetrekking heeft vervuld, alsook de persoonlijke omstandigheden van de werknemer, zoals zijn leeftijd en de gevolgen die het ontslag op staande voet voor hem zouden hebben.
- 4.7 De kantonrechter stelt voorop dat het hier naar haar oordeel niet gaat om een zakelijke dan wel functionele appgroep, in die zin dat die niet werd geïnitieerd -en al zeker niet vanuit [naam bedrijf B] - en in stand gehouden ten behoeve van werkgerelateerde communicatie tussen [naam

persoon A] en de overige deelnemers aan de appgroep, die overwegend (ex-)collega's van hem zijn. Het gaat hier om een besloten appgroep, bestaande uit personen (alleen mannen) die elkaar kennen van het werk bij [naam bedrijf B] , waarin -zo is niet in geschil- onder meer racistische en discriminerende media, al dan niet voorzien van een 'grappig bedoelde' tekst, zijn gedeeld, en ook -maar dat werd niet aan het gegeven ontslag ten grondslag gelegd- pornografische en vrouwonvriendelijke beelden, eveneens al dan niet voorzien van een 'grappig bedoelde' tekst. Ook werd de appgroep, zo blijkt uit productie 3 van [naam persoon A] , (wel) gebruikt voor een persoonlijke boodschap zoals een beterschapswens aan één van de deelnemers (de heer [naam persoon G]).

- 4.8 De omstandigheden dat aan de appgroep de titel '[naam bedrijf B]' werd gegeven (eenvoudig te verklaren omdat de deelnemers elkaar alle kenden van het werk bij [naam bedrijf B]), dat in de appgroep incidenteel ook een werkgerelateerd bericht werd gedeeld (zoals de vraag waar de heftruck staat) en dat een aantal collega's -niet [naam persoon A] - aan de appgroep deelnamen met hun werktelefoonnummer, maakt nog niet dat deze appgroep anders zou moeten aangemerkt dan als een besloten appgroep van een aantal mannen die elkaar van het werk kennen, waarin zij -ook is immers niet in geschil dat niet alleen [naam persoon A] dit deed- onder meer de hiervoor bedoelde media al dan niet met bijschrijving hebben gedeeld. Overigens heeft [naam persoon A] in dat verband onweersproken aangevoerd dat er voor zakelijke berichten een aparte appgroep bestond, getiteld 'Mechanische groep AP', waarin in principe werkgerelateerde berichten werden verstuurd en nimmer media als hier aan de orde.
- 4.9 Dat betekent uiteraard niet dat het de deelnemers aan de appgroep geheel en al vrij staat in deze appgroep te (blijven) delen wat hen goeddunkt. Dat vindt, in arbeidsrechtelijke zin, immers haar beperking indien dit door collega's als beledigend, grievend en intimiderend wordt ervaren en zij zich daardoor niet meer veilig op de werkvloer voelen, waar zij immers geconfronteerd (kunnen) worden met de collega die de betreffende media in de appgroep heeft gedeeld. [naam bedrijf B] heeft het belang hiervan ook in de Code tot uitdrukking gebracht (zie 2.3). Het is in het voorkomende geval aan [naam bedrijf B] als werkgever, die op de voet van artikel 7:658 BW immers dient te waken voor een veilige werkomgeving, te doen wat geboden maar ook passend is om haar werknemers (weer) een veilige en veilig voelende werkomgeving te kunnen bieden. Terecht heeft [naam bedrijf B] ter voldoening aan deze plicht [naam persoon A] dan ook om opheldering gevraagd nadat zij op 30 juni 2020 een klacht van twee van zijn collega's (de heren [naam persoon G] en [naam persoon E]) ontving omtrent de door [naam persoon A] in de appgroep gedeelde racistische media, waaraan deze collega's klaarblijkelijk aanstoot hadden genomen en waardoor zij of andere deelnemers zich beledigd hadden gevoeld. De vraag is echter of datgeen wat is komen vast te staan, in de gegeven omstandigheden een ontslag op staande voet met al haar gevolgen rechtvaardigt.
- 4.10 In dat verband wordt overwogen dat [naam persoon A] gemotiveerd heeft bestreden dat (voor hem kenbaar was dat) de heer [naam persoon F] in februari 2020 de appgroep heeft verlaten wegens door (juist) [naam persoon A] daarin gedeelde media en dat hij ook heeft aangevoerd geen weet te hebben van de door [naam bedrijf B] (zie hiervoor 3.3) genoemde 'flinke discussie' binnen het 'Mechanical Team'. Daarop gelet zou het naar het oordeel van de kantonrechter op de weg van [naam bedrijf B] hebben gelegen de juistheid van deze stelling (nader) te onderbouwen, met verklaringen of anderszins, hetgeen zij niet heeft gedaan. In deze procedure kan daarom niet als vaststaand worden aangenomen dat [naam persoon A] al in februari 2020 is aangesproken, en al zeker niet namens [naam bedrijf B] , op de door hem in de appgroep gedeelde media, laat staan op zodanige wijze dat hem duidelijk was dan wel behoorde te zijn dat een of meer van de andere deelnemers daaraan zich daardoor geïntimideerd voelden en hij daarom daarmee diende te stoppen.
- 4.11 Ook heeft [naam persoon A] gemotiveerd bestreden dat hij, naar [naam bedrijf B] heeft gesteld, op 29 juni 2020 is doorgesproken met het delen van discriminerende media in de appgroep nadat de heer [naam persoon G] hem daarop had aangesproken (zie 3.3). De door de heer [naam persoon

G] die dag geplaatste reactie '[naam persoon A] je kan nu wel weer kappen met je foto's zijn niet meer leuk' las [naam persoon A] namelijk pas nádat hij om 20.54 uur die avond een volgende afbeelding gedeeld had. Ook heeft hij erop gewezen dat [naam bedrijf B] het in het verweerschrift ten onrechte doet voorkomen alsof de heer [naam persoon G] hem hierop had aangesproken en [naam persoon A] daarna toch voortgegaan zou zijn met het delen van zulke media in de appgroep, nu de heer [naam persoon G] de betreffende reactie '*Gaat nu echt over de streep. Wat is dit allemaal. Laatste woord nog niet over gezegd*' eerst (om 21.24 en 21.38 uur) heeft geplaatst nadat de heer [naam persoon E] [naam persoon A] al (om 21.08 uur) uit de appgroep had gezet.

- 4.12 Gelet op deze betwisting van [naam persoon A] geldt bij deze stand van zaken evenmin als vaststaand dat [naam persoon A] die avond is voortgegaan met het delen van racistische afbeeldingen nadat hij kennis had genomen van de afwijzende reactie van de heer [naam persoon G] . Wel staat vast dat kennelijk voor de heren [naam persoon G] en [naam persoon E] -die overigens ook zelf, zo blijkt uit de processtukken, bepaald discriminerende media in de appgroep heeft gedeeld- toen de maat vol was, reden voor hen om de volgende dag een klacht tegen [naam persoon A] in te dienen.
- 4.13 Uit hetgeen door [naam bedrijf B] naar voren is gebracht, blijkt naar het oordeel van de kantonrechter weliswaar dat [naam persoon A] zich (eveneens een aantal andere deelnemers aan de appgroep) heeft schuldig gemaakt aan het delen van discriminerende media in de -besloten- appgroep die hij er met een aantal (ex-)collega's op nahield, maar niet dat hij daarmee is voortgegaan nadat hem door een reactie van [naam bedrijf B] of van die collega's voldoende duidelijk was of had behoren te zijn dat dit, vanwege de aanstoot die een of meer van zijn aan de appgroep deelnemende collega's daaraan namen, voor hen tot een gevoel van onveiligheid op de werkvloer en daarmee tot een onveilige werksituatie zou (kunnen) leiden.
- 4.14 Voorts weegt mee dat, naar onbetwist is aangevoerd, [naam persoon A] ten tijde van het ontslag ruim 20 jaar in dienst was, dat hij altijd goed heeft gefunctioneerd en dat hij nimmer een waarschuwing heeft gehad. Ook is van belang dat, naar [naam bedrijf B] onbestreden gelaten heeft, [naam persoon A] kostwinner is en naast zijn eigen gezin de familie van zijn Thaise vriendin in Thailand onderhoudt terwijl evident is dat een ontslag op staande voet ernstige financiële gevolgen voor hem heeft omdat dit aan toekenning van een WW-uitkering in de weg staat. Ook is niet in geschil dat [naam persoon A] kansen op de arbeidsmarkt, gezien zijn leeftijd, zeer beperkt zijn, zeker met als het aankomt op het verkrijgen van een andere baan met een vergelijkbaar salaris.
- 4.15 Al het voorgaande bij elkaar genomen en in onderling verband beschouwd komt de kantonrechter tot de slotsom dat [naam bedrijf B] in de gegeven omstandigheden had moeten volstaan met een minder vergaand middel dan het meest vergaande middel van een ontslag op staande voet. Naar het oordeel van de kantonrechter was het verstrekken van een officiële waarschuwing en het organiseren van een sessie met de betrokken appgroep-deelnemers om de onderlinge verhoudingen te normaliseren hier geïndiceerd, in plaats van het nastreven van de beëindiging van het dienstverband, laat staan door middel van een ontslag op staande voet met alle (financiële) gevolgen van dien. Dat ontslag wordt hierna dan ook vernietigd.
- ten aanzien van het door [naam bedrijf B] verzochte*
- 4.16 Daarmee is het voorwaardelijk karakter aan het door [naam bedrijf B] gedaan tegenverzoek komen te ontvallen en ligt nu de vraag voor of er aanleiding is de tussen partijen bestaande arbeidsovereenkomst te ontbinden op, achtereenvolgens, de e-grond, de g-grond dan wel de i-grond, zoals door [naam bedrijf B] voorgestaan en door [naam persoon A] gemotiveerd bestreden.
- 4.17 Daarbij wordt vooropgesteld dat niet is gesteld of gebleken dat sprake is van strijd met enig opzegverbod als bedoeld in artikel 7:671b lid 2 BW.

- 4.18 Ingevolge artikel 7:671b lid 1, aanhef en sub a BW, gelezen in samenhang met artikel 7:669 lid 1 BW kan de kantonrechter op verzoek van de werkgever de arbeidsovereenkomst ontbinden indien daar een redelijke grond voor is en herplaatsing van de werknemer binnen een redelijke termijn, al dan niet met behulp van scholing, in een andere passende functie niet mogelijk is of niet in de rede ligt. De wetgever heeft in artikel 7:669 lid 3, aanhef en sub e en g BW verwijtbaar handelen van de werknemer en een verstoorde arbeidsverhouding als redelijke gronden voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst aangemerkt. In artikel 7:669 lid 3, aanhef en sub i BW is genoemd een combinatie van omstandigheden in twee of meer van de redelijke gronden die zodanig zijn dat van de werkgever in redelijkheid niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Het verzoek van [naam bedrijf B] strekt tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst op een van deze gronden.
- 4.19 Gelet op het hiervoor overwogene is de kantonrechter van oordeel dat het delen op zich door [naam persoon A] van de door [naam bedrijf B] bedoelde racistische en/of discriminerende media in de appgroep, niet kan worden aangemerkt als zodanig verwijtbaar handelen dat van haar in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Van dat laatste zou wel sprake kunnen zijn indien (zie hiervoor) hij daarmee is voortgegaan nadat hem voldoende duidelijk was of had behoren te zijn dat dit, vanwege de aanstoot die een of meer van zijn aan de appgroep deelnemende collega's daaraan namen, voor hen tot een gevoel van onveiligheid op de werkvloer en daarmee tot een onveilige werksituatie leidde maar dat is in deze procedure niet komen vast te staan. Op de e-grond kan het verzoek van [naam bedrijf B] dan ook niet worden toegewezen.
- 4.20 Subsidiair heeft [naam bedrijf B] verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens een ernstig en duurzaam verstoorte arbeidsverhouding (de g-grond), nu [naam persoon A] doordat hij ondanks verzoeken van aan de appgroep deelnemende collega's daarmee op te houden en ook in strijd met de Code discriminerende afbeeldingen heeft verspreid, het vertrouwen van [naam bedrijf B] en zijn collega's in hem ernstig en op onherstelbare wijze heeft geschaad. Zijn collega's voelden zich hierdoor geïntimideerd en onveilig op de werkvloer, hetgeen niet zomaar kan worden hersteld. Een terugkeer naar de werkvloer is volgens [naam bedrijf B] dan ook uitgesloten. Er is ook sprake van een duurzame verstoring, nu [naam persoon A] eerst na de klachten en het ontslag zijn excuses heeft willen aanbieden, en dan ook alleen aan de heer [naam persoon G] en niet aan de heer [naam persoon E] , hetgeen onacceptabel is en maakt dat er een duurzaam verstoorte arbeidsverhouding is. Zij ziet geen mogelijkheid de arbeidsrelatie te herstellen zodat voorzetting daarvan niet van haar kan worden gevergd. Aldus [naam bedrijf B] .
- 4.21 [naam persoon A] heeft zich tegen toewijzing van het verzoek op de g-grond verweerd, waartoe hij heeft aangevoerd dat [naam bedrijf B] met niets heeft onderbouwd dat een terugkeer op de werkvloer niet mogelijk zou zijn en dat zij ook niets heeft ondernomen om de arbeidsrelatie te normaliseren. Daarbij heeft hij erop gewezen dat hij nog altijd goed contact heeft met zijn collega's, ook met de heren [naam persoon G] en [naam persoon E] , die over hem hadden geklaagd, van wie de laatste hem telefonisch heeft aangegeven dat hij niets meer wilde dan dat er met [naam persoon A] werd gesproken 'en daarna klaar'. De onderlinge verhoudingen zijn derhalve nog altijd goed. Onjuist is voorts dat [naam persoon A] geweigerd zou hebben zijn excuses ook aan de heer [naam persoon E] aan te bieden. Hij wist aanvankelijk niet eens dat dit een van de twee klagers was maar nadien heeft [naam persoon A] nog met hem gesproken. Er is, aldus [naam persoon A] , geen sprake van een ernstige en duurzame verstoring van de arbeidsrelatie.
- 4.22 De kantonrechter overweegt dat uit hetgeen partijen over en weer naar voren gebracht hebben, niet is gebleken dat hier sprake is van een ernstige en duurzame verstoring van de arbeidsrelatie. Ter mondelinge behandeling is in ieder geval gebleken dat [naam persoon A] nu wel inziet dat het hem verweten gedrag hem niet past en zeker niet is wat [naam bedrijf B] van een ervaren werknemer wil zien en dat dat gedrag bepaald geen schoonheidsprijs verdient. Dat zijn collega's de werkvloer niet meer met hem willen delen, is door [naam persoon A] gemotiveerd bestreden,

onder andere onder verwijzing in zijn verweerschrift naar zijn contacten met de heren [naam persoon G] en [naam persoon E] , die over hem hadden geklaagd, terwijl [naam bedrijf B] , hoewel dat toch op haar weg had gelegen, haar standpunt dat dit toch bepaald anders is, niet heeft onderbouwd, bijvoorbeeld door verklaringen van werknemers in het geding te brengen die haar standpunt ondersteunen.

- 4.23 Indien en voor zover er tussen [naam persoon A] en de betrokken collega's toch (nog) wrijving zou zijn naar aanleiding van de door hem in de appgroep gedeelde media, kan, zonder dat eerst pogingen van de zijde van [naam bedrijf B] zijn gedaan om de onderlinge verhoudingen te verbeteren door middel van een sessie als hierboven bedoeld, mediation of anderszins, op basis van hetgeen nu voorligt, naar het oordeel van de kantonrechter niet geconcludeerd worden dat de arbeidsrelatie geen toekomst meer heeft omdat die ernstig en duurzaam zou zijn verstoord. Hetzelfde geldt voor de relatie tussen [naam bedrijf B] als werkgever en [naam persoon A] als werknemer. Dat alles brengt de kantonrechter tot de slotsom dat zij geen aanleiding ziet de arbeidsovereenkomst op de g-grond te ontbinden.
- 4.24 Meer subsidiair heeft [naam bedrijf B] verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de i-grond, de cumulatiegrond als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 sub i BW, nu [naam persoon A] (ernstig) verwijtbaar heeft gehandeld en hij daardoor ervoor heeft gezorgd dat de arbeidsrelatie tussen partijen (ernstig) verstoord is geraakt, in ieder geval al vanaf begin juli 2020. Ter adstructie van deze grondslag heeft [naam bedrijf B] gewezen op hetgeen zij ter onderbouwing van het ontbindingsverzoek op de e- en de g-grond heeft aangevoerd. Ingeval de e- en de g-grond apart van elkaar onvoldoende zijn om tot een ontbinding van de arbeidsovereenkomst te komen, dan geven zij gecumuleerd zeker reden daarvoor, aldus [naam bedrijf B] . [naam persoon A] heeft dit gemotiveerd betwist.
- 4.25 De kantonrechter stelt voorop dat met deze 'cumulatiegrond' wordt beoogd het ontslagstelsel te verruimen, zonder te breken met het huidige stelsel van gesloten ontslaggronden (*Kamerstukken I, 2018-2019, 35 074, nr. 9, p. 59*). De cumulatiegrond is bedoeld voor die gevallen waarin voortzetting van het dienstverband in redelijkheid niet meer van de werkgever gevegd kan worden, waarbij de werkgever dat niet kan baseren op omstandigheden uit één enkele ontslaggrond, maar dit wel kan motiveren en onderbouwen met omstandigheden uit meerdere ontslaggronden samen (*Kamerstukken I, 2018-2019, 35 074, F, pag. 26*). Daarbij kan het bijvoorbeeld gaan om verwijtbaar handelen van de werknemer gecombineerd met onvoldoende functioneren en/of een verstoorde arbeidsverhouding (*Kamerstukken I, 2018-2019, 35 074, nr. 3, pag. 52*).
- 4.26 Naar het oordeel van de kantonrechter is de enkele stelling van [naam bedrijf B] dat de e-grond en de g-grond tezamen in ieder geval een redelijke grond voor ontbinding opleveren, niet toereikend voor toewijzing van het verzoek op de i-grond. Bovendien blijkt uit hetgeen hiervoor werd overwogen dat noch de aan het verzoek (primair) ten grondslag gelegde e-grond noch de daaraan (subsidiair) ten grondslag gelegde g-grond afzonderlijk voldragen is terwijl ook van een bijna voldragen ontslaggrond geen sprake is. Ook op de i-grond kan het verzoek van [naam bedrijf B] derhalve niet worden toegewezen.

slotsom ten aanzien van het door [naam persoon A] verzochte

- 4.27 Het voorgaande betekent dat het door [naam persoon A] primair onder a tot en met c en onder j verzochte, waartegen [naam bedrijf B] -afgezien van het hiervoor behandelde verweer- geen afzonderlijk verweer heeft gericht, hierna wordt toegewezen, een en ander voor zover hierna niet anders blijkt.
- 4.28 De door [naam persoon A] onder b bedoelde termijn wordt in redelijkheid gesteld op drie dagen na betekening van deze beschikking en de ter zake door hem gevorderde dwangsom wordt in redelijkheid gematigd tot € 250,- per dag en gemaximeerd op een bedrag van € 25.000,-.

4.29 De door hem onder c verlangde wettelijke verhoging als bedoeld in artikel 7:625 BW wordt in redelijkheid gematigd tot 20%.

4.30 [naam bedrijf B] wordt als de in het ongelijk gestelde partij verwezen in de proceskosten.

slotsom ten aanzien van het door [naam bedrijf B] verzochte

4.31 Het voorgaande betekent voorts dat het door [naam bedrijf B] wordt afgewezen.

4.32 Op de voet van artikel 237 Rv wordt zij veroordeeld in de kosten van de procedure. Daarbij wordt opgemerkt dat bij de vaststelling van het aan [naam persoon A] toegekende bedrag aan salaris is rekening gehouden met de omstandigheid dat de verzoeken van [naam bedrijf B] zijn voortgevloeid uit haar verweer tegen het door [naam persoon A] jegens haar verzochte.

overigens

4.33 Hetgeen verder nog door partijen naar voren is gebracht, kan tot geen ander oordeel leiden en behoeft daarom geen (afzonderlijke) bespreking (meer).

5. De beslissing

De kantonrechter:

ten aanzien van het door [naam persoon A] verzochte

- vernietigt het op 3 juli 2020 door [naam bedrijf B] aan [naam persoon A] gegeven ontslag op staande voet;

- veroordeelt [naam bedrijf B] om [naam persoon A] binnen drie dagen na betekening van deze beschikking toe te laten tot de overeengekomen werkzaamheden, tot het moment dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen rechtsgeldig is geëindigd, op straffe van een dwangsom van € 250,- per dag dat [naam bedrijf B] hiermee is gebreke blijft, tot een maximum van € 25.000,-;

- veroordeelt [naam bedrijf B] tot betaling aan [naam persoon A] van zijn gebruikelijke maandsalaris van € 4.966,24 bruto, vanaf 3 juli 2020 tot het moment dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen rechtsgeldig is geëindigd, te vermeerderen met de wettelijke verhoging bedoeld in artikel 7:625 BW van 20%, dit alles vermeerderd met de wettelijke rente in de zin van artikel 6:119 BW vanaf de datum van opeisbaarheid tot de dag van algehele voldoening;

- veroordeelt [naam bedrijf B] in de kosten van de procedure, tot aan deze uitspraak aan de zijde van [naam persoon A] vastgesteld op € 499,- aan griffierecht en € 600,- aan salaris voor zijn gemachtigde;

- verklaart deze beschikking uitvoerbaar bij voorraad en wijst af het méér of anders verzochte;

ten aanzien van het door [naam bedrijf B] verzochte

- wijst het door [naam bedrijf B] verzochte af;

- veroordeelt [naam bedrijf B] in de kosten van de procedure, tot aan deze uitspraak aan de zijde van [naam persoon A] vastgesteld op € 400,- aan salaris voor zijn gemachtigde;

- verklaart deze beschikking voor wat betreft de proceskostenveroordeling uitvoerbaar bij voorraad.

Deze beschikking is gegeven door mr. C.H. Kemp-Randewijk en uitgesproken ter openbare terechtzitting.

654