

## RECHTSPRAAK

***Werknemer die tijdens werktijd beeldopnamen van seksuele gedragingen waarbij een jong kind is betrokken heeft getoond aan collega's is terecht op staande voet ontslagen.****Feiten*

Werknemer is van 24 juli 2006 tot 2 december 2019 in dienst geweest van Lidl. Eind oktober en/of begin november 2019 hebben verschillende collega's van werknemer aan de vertrouwenspersoon binnen Lidl mededelingen gedaan over bepaalde gedragingen en uitlatingen van werknemer tegenover hen, zoals het tonen van afbeeldingen waarop werknemer met een vuurwapen zichtbaar was, het doen van uitlatingen die de betrokken collega's als dreigend hadden ervaren en het tonen van beeldopnamen door werknemer vanaf een mobiele telefoon van seksuele gedragingen waarbij een jong kind was betrokken. Na daartoe verkregen toestemming van de melders heeft de vertrouwenspersoon de afdeling Human Resources van Lidl van een en ander op de hoogte gebracht. Op 28 november 2019 is werknemer gehoord. Werknemer heeft de aantijgingen ontkend. Na het gesprek heeft Lidl werknemer op non-actief gesteld en de politie in kennis gesteld van hetgeen zij over hem had vernomen. Deze heeft daarop met hem gesproken en de mobiele telefoon die hij toen bij zich had, inbeslaggenomen en onderzocht. Lidl heeft vervolgens – na instemming – de melders ondervraagd over hun mededelingen over werknemer. Op 2 december 2019 heeft Lidl werknemer op staande voet ontslagen, hetgeen schriftelijk is bevestigd. De politie heeft de inbeslaggenomen mobiele telefoon na onderzoek aan werknemer teruggegeven en aan diens advocaat geschreven dat er geen kinderporno op was aangetroffen. Werknemer heeft verzocht om een verklaring voor recht dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is en om betaling van diverse vergoedingen verzocht. De verzoeken zijn door de kantonrechter afgewezen. Werknemer komt tegen het oordeel in hoger beroep.

*Oordeel*

Het tonen van die beeldopnamen moet naar het oordeel van het hof zelfstandig als dringende reden voor het gegeven ontslag worden beschouwd. De kantonrechter is hiervan ook uitgegaan en werknemer heeft dit in hoger beroep terecht niet bestreden. Werknemer bestrijdt dat het ontslag onverwijld is gegeven. Het hof oordeelt dat de functie van de vertrouwenspersoon meebracht dat deze persoon zowel ten aanzien van de door haar ontvangen mededelingen over werknemer als ten aanzien van de identiteit van de personen van wie die mededelingen afkomstig waren, vertrouwelijkheid diende te betrachten, in verband met de bescherming van de belangen van de melders. Het tijdsverloop sinds de mededelingen aan de vertrouwenspersoon tot het ontslag is ongeveer een maand geweest. In

aanmerking genomen de vertrouwelijkheid die aanvankelijk moest worden betracht, het onderzoek dat Lidl naar de aantijgingen aan het adres van werknemer behoorde te verrichten, mede met het oog op diens eigen belangen, en de daarbij in acht te nemen zorgvuldigheid en behoedzaamheid, heeft Lidl het ontslag gegeven met de vereiste voortvarendheid. Lidl heeft verder voldaan aan de op haar rustende bewijslast dat werknemer de beeldopnamen heeft getoond aan collega's. De bestreden beschikking wordt bekrachtigd.

---

**Instantie:** Gerechtshof Amsterdam

**Datum uitspraak:** 19-10-2021

**ECLI:** ECLI:NL:GHAMS:2021:3177

**Zaaknummer:** 200.287.991/01

**Rechters:** M.L.D. Akkaya, R.J.M. Smit en W.H.F.M. Cortenraad

**Advocaten:** F. Westenbergh en H. Vermeulen

**Wetsartikelen:** 7:677 BW en 7:678 BW