

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet wegens seksuele intimidatie/grensoverschrijdend gedrag. De gedragingen van werknemer zijn dusdanig ernstig dat zijn persoonlijke omstandigheden daar niet tegenop wegen.*Feiten*

Werknemer was vanaf 1 mei 2005 werkzaam bij Stichting Het Diaconessenhuis (hierna: het Diaconessenhuis). Op 29 oktober 2020 is mevrouw X een zware doos aan het sjouwen. Werknemer biedt haar een kar aan om deze doos naar haar auto te vervoeren. Nadat mevrouw X de kar heeft teruggebracht loopt werknemer mee naar haar auto. Werknemer en mevrouw X hebben zo'n 10 minuten staan praten, waarna mevrouw X weggrijdt. Aan het einde van het gesprek heeft werknemer een opmerking gemaakt over de borsten van mevrouw X. Zij heeft diezelfde dag per e-mail aangegeven dat zij het op prijs zou stellen als werknemer niet meer aan haar borst zit. Werknemer heeft vervolgens meermaals contact proberen te krijgen met mevrouw X. Uiteindelijk hebben zij elkaar op Whatsapp gesproken. Op 3 november 2020 heeft mevrouw X de leidinggevende van werknemer gesproken en aangegeven dat als zij nogmaals wordt lastiggevallen, zij een klacht zal indienen. Werknemer wordt op 5 november 2020 uitgenodigd voor een gesprek en diezelfde dag is werknemer op staande voet ontslagen wegens grensoverschrijdend gedrag en/of seksuele intimidatie ten opzichte van zijn collega. Werknemer heeft in eerste aanleg herstel van de arbeidsovereenkomst verzocht. De kantonrechter heeft geoordeeld dat het ontslag op staande voet terecht is gegeven en de verzoeken van werknemer afgewezen. Werknemer heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Het hof oordeelt dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is gegeven. Werknemer stelt dat er geen deugdelijk onderzoek heeft plaatsgevonden. Het hof volgt hem daar niet in. Vaststaat dat mevrouw X het incident op 3 november 2020 heeft gemeld aan het Diaconessenhuis. Hierna is er overleg geweest tussen verschillende functionarissen en is mevrouw X nogmaals gehoord. Besloten is tot een ontslag op staande voet, met goedkeuring van de raad van bestuur. Met dit overleg en onderzoek zijn twee dagen gemoeid geweest. Het Diaconessenhuis heeft hiermee voldoende voortvarend gehandeld en het ontslag is onverwijld verleend. Werknemer is tevens gehoord. Er is bovendien sprake van een dringende reden. Het verhaal van mevrouw X is vanaf het begin af aan consistent geweest. De kantonrechter heeft terecht de getuigenverklaring van mevrouw X geloofwaardig geacht waar het gaat om de aanraking van haar borst. Het gedrag en de verklaringen van werknemer zijn daarentegen niet

consistent geweest. In reactie op de beschuldiging van mevrouw X heeft hij de aanraking niet ontkend. Het hof heeft werknemer daarnaar op de zitting gevraagd en zijn antwoord was dat hij niet iets ontkent wat hij niet heeft gedaan, omdat mevrouw X hem daarop anders zou aanvallen. Die uitleg overtuigt niet. Het zou juist een logische en te verwachten reactie zijn om een herhaalde beschuldiging te ontcrachten als die in de visie van degene tot wie de beschuldiging gericht is onjuist is. Bovendien heeft werknemer verklaard dat de auto niet op het parkeerterrein van het Diakonessenhuis stond, terwijl uit de videobeelden het tegendeel blijkt. De videobeelden kunnen ook de lezing van mevrouw X niet ontcrachten. Het hof concludeert dat het aannemelijk is geworden dat werknemer op 29 oktober 2020 naast de opmerking over de borsten van mevrouw X, ook haar borst heeft aangeraakt. Het hof acht de gedragingen zo buitengewoon ernstig dat het niet in redelijkheid van het Diakonessenhuis gevergd kan worden om de arbeidsovereenkomst voort te laten duren. Mevrouw X is door het voorval arbeidsongeschikt geraakt en onder behandeling. Het hof begrijpt dat de gevolgen voor werknemer erg groot zijn. Hij is 58 jaar, hij is zijn baan kwijt en heeft nog geen nieuw werk gevonden. Bovendien stelt werknemer dat hij door deze situatie in een echtscheiding terecht is gekomen, waardoor hij ook zijn huis dreigt te verliezen. Ook als het hof rekening houdt met deze ingrijpende persoonlijke belangen van werknemer, oordeelt het dat de gedragingen van werknemer dusdanig ernstig zijn dat deze een dringende reden opleveren die het ontslag op staande voet rechtvaardigen.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 21-06-2022

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2022:5205

Zaaknummer: 200.302.385

Rechters: A.E.F. Hillen, J.H. Kuiper en A. Elgersma

Advocaten: H. Giard en A.E. Bos

Wetsartikelen: 7:677 BW