

## RECHTSPRAAK

***Is het ontslag op staande voet terecht gegeven? Grensoverschrijdend gedrag van een leidinggevende. De verstuurde Whatsapp-berichten leveren op zichzelf een dringende reden op voor ontslag op staande voet. Switch.****Feiten*

Werknemer is van 1 augustus 2002 tot 17 februari 2022 als leidinggevende in dienst geweest van werkgeefster, laatstelijk tegen een brutoloon van € 5.338,12 per maand exclusief vakantiebijslag, bonus en andere emolumenten. Werkgeefster is in Nederland een kleine organisatie met achttien werknemers die werkzaam zijn op het kantoor en 21 werknemers op een aparte productiefaciliteit. Werknemer gaf leiding aan de afdeling sales en maakte onderdeel uit van het managementteam. Binnen de organisatie van werkgeefster gelden verscheidene gedragscodes, waaronder de 'Code of Business Conduct and Ethics' en het 'Beleid inzake seksuele intimidatie en andere vormen van intimidatie' (hierna de gedragscodes). De gedragscodes verbieden elke vorm van intimidatie op de werkplek, met inbegrip van seksuele intimidatie. In 2019 is werknemer voor het eerst met betrekking tot twee incidenten aangesproken op zijn omgangsvormen en gedrag. In oktober 2021 zijn er bij werkgeefster officiële meldingen binnengekomen van drie van haar werknemers, werkzaam op de afdelingen Sales en Marketing. De werknemers hebben aangegeven zich door werknemer's toedoen onveilig te voelen op de werkvloer. De meldingen betroffen onder andere het verspreiden van pornografisch c.q. seksueel getinte en/of denigrerende foto's en filmpjes, intimidatie en pesten, manipulatief gedrag, en het overmatig bespreken van het privéleven tijdens werktijd. Daarnaast klaagden zij erover hoe werknemer represaillemaatregelen tegen hen nam wanneer zij hem op zijn gedrag aanspraken. Werknemer heeft ongepaste WhatsApp-berichten met aanstootgevend beeldmateriaal (onder meer afbeeldingen van geslachtsdelen) aan zijn ondergeschikten verstuurd. Op 8 oktober 2021 heeft werknemer van werkgeefster het bericht ontvangen dat hij op non-actief werd gezet en is hij tegelijkertijd uitgenodigd voor een gesprek om zijn zienswijze te geven. Vervolgens is een gespecialiseerd onderzoeksbureau ingeschakeld. Het onderzoek heeft tweeëneenhalve maand in beslag genomen. Na de uitkomst van het onderzoek van het onderzoeksbureau is werknemer op 31 januari 2022 op staande voet ontslagen en op diezelfde dag is hem zijn ontslagbrief overhandigd. In eerste instantie verzoekt werknemer het ontslag op staande voet te vernietigen. Tijdens de mondelinge behandeling maakt werknemer gebruik van de switch en verzoekt een billijke vergoeding van € 171.739,99 bruto, een vergoeding wegens onregelmatige opzegging van € 26.142,08 bruto en een transitievergoeding van € 43.214,47 bruto.

### *Oordeel*

De kantonrechter is van oordeel dat het ontslag op staande voet terecht is gegeven.

### *Onverwijldheid*

De kantonrechter vindt dat werkgeefster voldoende voortvarend heeft gehandeld. Het onderzoek van het onderzoeksbureau heeft niet te lang geduurd. En ook de periode tussen de ontvangst van het eindrapport en het ontslag op staande voet is in dit geval niet te lang. De tijdsduur past bij de ernst van de verwijten die de klagers aan werknemer hebben gemaakt, de gevoeligheid van kwesties rond grensoverschrijdend gedrag op de werkvloer, de beschadiging die onzorgvuldig handelen voor werknemer zou kunnen meebrengen en de noodzaak om ook rekening te houden met de positie van de slachtoffers.

### *Dringende reden*

Uit de door werkgeefster in het geding gebrachte conclusie van het rapport van het onderzoeksbureau komt een consistent beeld naar voren. Werknemer heeft medewerkers bejegend op een wijze die hem als leidinggevende niet past en die door de medewerkers als aanstootgevend en onveilig is ervaren. De kantonrechter heeft zelf kunnen vaststellen dat de WhatsApp-berichten onmiskenbaar aanstootgevend zijn. Gelet op al deze omstandigheden in hun onderlinge verband beschouwd is de kantonrechter van oordeel dat van werkgeefster redelijkerwijze niet kon worden gevergd de arbeidsovereenkomst met werknemer te laten voortbestaan. Dat werknemer ruim twintig jaar onberispelijk heeft gefunctioneerd en dat hij in een lastige privésituatie verkeerde ten tijde van de aan hem verweten gedragingen legt, gelet op de ernstige aard van de hiervoor vermelde verwijten, onvoldoende gewicht in de schaal om over de dringendheid van de reden voor het ontslag anders te denken. Naar het oordeel van de kantonrechter is het ontslag op staande voet rechtsgeldig gegeven. Het verzoek tot toekenning van een billijke vergoeding, de transitievergoeding en de vergoeding wegens onregelmatige opzegging wordt afgewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 06-07-2022

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2022:3077

**Zaaknummer:** 9789512 UE VERZ 22-85 QR/46974

**Rechters:** H.A.M. Pinckaers

**Advocaten:** M.C.G.M. van den Heuvel en E. Nunes

**Wetsartikelen:** 7:673 BW, 7:677 BW