

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet wegens seksueel grensoverschrijdend gedrag. Werkgever heeft voldoende voortvarend gehandeld.*Feiten*

Werknemer is sinds 26 november 1984 in dienst van werkgever. Op 15 maart 2022 was werknemer aanwezig bij een lunch met zijn collega's. Tijdens de lunch vertelde werknemer aan E een raadsel, waarbij hij haar borsten en decolleté heeft aangeraakt. Werknemer heeft dit twee keer gedaan. E wist het antwoord op het raadsel niet, waarop werknemer reageerde dat hij het ook niet wist, maar dat hij wel haar borsten had aangeraakt. Vervolgens heeft werknemer, ook de dagen daarna, zijn werkzaamheden uitgevoerd. Op 18 maart 2022 is werknemer op staande voet ontslagen wegens grensoverschrijdend gedrag tegenover een medewerkster van werkgever. Dit is diezelfde dag per brief aan hem bevestigd. Werknemer berust in het gegeven ontslag op staande voet en verzoekt om een billijke vergoeding, transitievergoeding en gefixeerde schadevergoeding.

Oordeel

Werknemer stelt dat het ontslag op staande voet niet onverwijld is gegeven. De kantonrechter is van oordeel dat werkgever voortvarend heeft gehandeld, waarmee het ontslag op staande voet onverwijld is gegeven. Vaststaat dat de leidinggevende van werknemer werknemers gedragingen van 15 maart 2022 bij de HR-adviseur heeft gemeld. Diezelfde dag hebben de leidinggevende, werknemer en E met elkaar gesproken over het voorval. De leidinggevende heeft werknemer erop gewezen dat zijn gedragingen niet door de beugel kunnen. De HR-adviseur heeft de dag daarna de directeur van werkgever op de hoogte gebracht van het voorval. De directeur heeft op 16 en 17 maart 2022 telefonisch en persoonlijk gesproken met E. Uiteindelijk heeft de directeur werknemer op 18 maart 2022 op staande voet ontslagen. Gelet op de hiervoor beschreven gang van zaken heeft werkgever voldoende voortvarend gehandeld bij het geven van het ontslag op staande voet en de mededeling van de dringende reden. Daarbij wordt mede in aanmerking genomen dat de dringende reden op 16 maart 2022 ter kennis is gekomen van degene die bevoegd is bij werkgever om ontslag op staande voet te geven en dat er gelijk een onderzoek is gestart. Dat werknemer de dagen na het voorval heeft doorgewerkt, maakt het voorgaande niet anders. Die tijd is immers aangewend om onderzoek te doen naar de ernst en aard van het voorval en om een verantwoorde beslissing te kunnen nemen. De feiten leveren een dringende reden op voor het aan werknemer gegeven ontslag op staande voet. Het gedrag dat hij getoond heeft, is volstrekt ontoelaatbaar en onbegrijpelijk. Met dat gedrag heeft hij een ontoelaatbare inbreuk gemaakt op de lichamelijke en geestelijke integriteit van E. De persoonlijke omstandigheden van werknemer, en met name zijn

langdurige en onberispelijke staat van dienst, maken dit niet anders. Van een buitenproportioneel ernstige sanctie is daarom geen sprake. De verzochte billijke vergoeding, gefixeerde schadevergoeding en transitievergoeding worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 11-08-2022

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2022:3274

Zaaknummer: 9891770

Rechters: E.F.A. van Buitenen

Advocaten: E.A. Bokslag

Wetsartikelen: 7:677 BW