

## RECHTSPRAAK

***Terecht ontslag op staande voet van verkoopmedewerker Intertoys vanwege grensoverschrijdend gedrag. Werknemer heeft geen recht op de gevorderde transitievergoeding en gefixeerde schadevergoeding.****Feiten*

Werknemer is op 26 november 2021 bij Intertoys B.V. (hierna: Intertoys) in dienst getreden in de functie van verkoopmedewerker. De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor bepaalde tijd en zou van rechtswege eindigen op 25 november 2022. Begin december 2021 heeft de bedrijfsleider van Intertoys een tweetal meldingen ontvangen over grensoverschrijdend gedrag van werknemer jegens minderjarige medewerkers. Een medewerkster heeft in de meldingen onder andere het volgende verklaard: *“Een dag vertelde ik hem dat ik niet zo goed had geslapen waarop hij antwoordde met dat we ergens samen konden gaan slapen omdat dat “gezelliger” is en dat zijn bed groot genoeg is. Ook kreeg ik appjes van hem. Al snel kwamen er ook aanrakingen in het spel: schouderklopjes en bij de heupen tikken omdat hij er langs moest terwijl er genoeg ruimte was om mij te passeren.”* Naar aanleiding van de meldingen heeft de bedrijfsleider in een gesprek met werknemer aangegeven dat zijn gedrag ongewenst is en dat hij daarmee moet stoppen. In mei 2022 kreeg Intertoys opnieuw een melding van grensoverschrijdend gedrag door werknemer jegens een minderjarige medewerkster. Zij verklaarde het volgende: *“Bij een trilspeeltje zei hij: neem maar mee naar huis dan heb je thuis ook nog een pleziertje.(...)”*. Hierop heeft de bedrijfsleider werknemer aangesproken op zijn gedrag. Op 3 juni 2022 heeft de HR-Businesspartner aan werknemer medegedeeld dat zijn gedrag onacceptabel is. Bij brief van 8 juni 2022 heeft werknemer een officiële waarschuwing ontvangen waarin is opgenomen dat er bij de volgende melding wel een disciplinaire maatregel volgt. Vanaf 15 juli 2022 is werknemer tewerkgesteld in een ander filiaal. In het daaropvolgende weekend heeft werknemer via WhatsApp en Instagram contact opgenomen met twee medewerksters. Deze medewerksters hebben op 19 juli 2022 een melding gedaan van ongewenst/grensoverschrijdend gedrag door werknemer. Hierop is werknemer op 22 juli op staande voet ontslagen. In deze zaak staat de vraag centraal of werknemer recht heeft op een transitievergoeding en gefixeerde schadevergoeding, omdat het ontslag op staande voet onterecht is gegeven.

*Oordeel**Dringende reden*

Gelet op de inhoud van de ontslagbrief van 22 juli 2022 is het grensoverschrijdend gedrag in juli 2022 de directe aanleiding geweest voor het ontslag op staande voet. Verder is voldoende

duidelijk dat de incidenten (medio maart 2022/april 2022) door Intertoys eveneens aan het ontslag op staande voet ten grondslag zijn gelegd. Ter zitting heeft werknemer de gebeurtenissen/incidenten – die aan het ontslag op staande voet ten grondslag zijn gelegd – niet betwist. De door Intertoys in het geding gebrachte verklaringen van de melders geven een consistent beeld. Werknemer had behoren te begrijpen dat het beschreven gedrag niet kan worden getolereerd en dat – gezien zijn leeftijd – verwacht had mogen worden dat hij begrijpt wat in een werkomgeving wel of niet gepast gedrag is. Dit geldt temeer omdat werknemer herhaaldelijk is aangesproken op zijn gedrag. Deze waarschuwingen hadden voor werknemer voldoende aanleiding moeten zijn om over te gaan tot een verandering van zijn gedrag, hetgeen niet heeft plaatsgevonden. Daarbij is van belang te benadrukken dat het gedrag van werknemer extra aanstootgevend is, omdat de meldingen afkomstig zijn van jonge medewerksters die – ten tijde van de gebeurtenissen – soms nog minderjarig waren en er sprake is van een aanmerkelijk leeftijdsverschil. Daarnaast leveren de feiten en omstandigheden die de dringende reden vormen in dit geval wel een dergelijke ernstige verwijtbaarheid van werknemer op. Dit betekent dat de transitievergoeding niet is verschuldigd.

#### *Onverwijldheid*

Geoordeeld wordt dat Intertoys voldoende voortvarend heeft gehandeld. Gebleken is immers dat het ontslag drie dagen nadat de bedrijfsleider door medewerkster was geïnformeerd over het ongewenste gedrag is gegeven. Op 22 juli 2022 is werknemer immers meegedeeld dat hij op staande voet is ontslagen wegens grensoverschrijdend gedrag, hetgeen diezelfde dag schriftelijk is bevestigd. De stelling dat werknemer niet wist wat in de brief werd bedoeld met ‘grensoverschrijdend gedrag’ en dat dat hem pas bij het lezen van het verweerschrift duidelijk werd, is ongeloofwaardig en wordt daarom verworpen. Gelet op al deze omstandigheden in onderling verband beschouwd kon van Intertoys redelijkerwijs niet worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortbestaan.

---

**Instantie:** Rechtbank Oost-Brabant

**Datum uitspraak:** 19-01-2023

**ECLI:** ECLI:NL:RBOBR:2023:322

**Zaaknummer:** 10105346 \ EJ VERZ 22-463

**Rechters:** G.J. Roeterdink

**Advocaten:** D.M. Gijzen en N.C. Six-Scheffer

**Wetsartikelen:** 7:677 BW, 7:678 BW