

## RECHTSPRAAK

***Onterecht ontslag op staande voet. Manager betwist meldingen grensoverschrijdend gedrag en is niet gehoord. Recht op transitievergoeding, gefixeerde schadevergoeding en billijke vergoeding.****Feiten*

Werknemer is op 14 februari 2022 in dienst getreden van Bijl Totaaltechniek B.V. (hierna: Bijl) in de functie van manager E&W tegen een brutomaandsalaris van € 6.292,50 exclusief vakantietoelage en overige emolumenten. Op 1 februari 2023 heeft X, een werknemster van Bijl, zich bij Z, de HR-manager, gemeld met een klacht over grensoverschrijdend gedrag van werknemer in de zomer van 2022. Op 3 februari 2023 is werknemer door Z hiermee geconfronteerd en gewaarschuwd. Diezelfde dag hebben zich nog drie vrouwelijke collega's bij Z gemeld met klachten over grensoverschrijdend gedrag van werknemer. Daarop is besloten werknemer direct op non-actief te stellen voor de duur van het onderzoek naar de ontvangen klachten. Op 6 en 7 februari 2023 zijn de vrouwelijke collega's gehoord en verklaringen op schrift gezet. Op 8 februari 2023 is werknemer uitgenodigd voor een gesprek en bij gelegenheid daarvan is hij op staande voet ontslagen. Werknemer heeft bezwaar gemaakt tegen het ontslag en wedertewerkstelling verzocht. Werknemer verzoekt in deze procedure onder meer betaling van een billijke vergoeding (€ 788,565,71 bruto), gefixeerde schadevergoeding (€ 12.550,69 bruto) en de transitievergoeding (€ 2.293,05 bruto). Werknemer berust in het ontslag, maar stelt zich op het standpunt dat het ontslag niet rechtsgeldig is gegeven zodat jegens hem ernstig verwijtbaar is gehandeld en er recht op financiële vergoedingen bestaat.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. De vier (schriftelijke) verklaringen die aan het ontslag ten grondslag zijn gelegd en de namen van de medewerksters van wie deze verklaringen afkomstig zijn, zijn tijdens het gesprek van 8 februari 2023 niet met werknemer gedeeld en ook in de ontslagbrief is dit niet naar voren gekomen. Slechts in algemene bewoordingen is medegedeeld wat de reden voor het ontslag was. Uit het door werknemer overgelegde transcript van het gesprek d.d. 8 februari 2023 blijkt echter dat werknemer zich niet herkende in de beschuldigingen en dat hij betwist iemand te hebben aangeraakt. Ter zitting heeft werknemer verklaard nooit een collega ongewenst te hebben benaderd. Wie hier ook het gelijk aan zijn zijde heeft, het had op de weg van Bijl gelegen om werknemer in de gelegenheid te stellen zijn kant van het verhaal te vertellen en pas op basis daarvan een besluit te nemen.

Gelet op de betwisting van werknemer, had Bijl niet enkel op basis van de verklaringen mogen vaststellen dat werknemer zich ook daadwerkelijk zoals gemeld heeft gedragen, hoe geloofwaardig die verklaringen ook mogen voorkomen. Dit geldt temeer nu de meldingen van werknemers min of meer tegelijk zijn binnengekomen bij Bijl, twee werknemers volgens werknemer buiten het werk al langere tijd vriendinnen zijn, twee werknemers pas sinds kort bij Bijl werken, één werknemer een melding heeft gedaan in verband met haar ontslag en gesteld noch gebleken is dat werknemer eerder in zijn loopbaan dergelijke aantijgingen heeft gehad. Ook van belang is dat de meldingen steeds een-op-een situaties betreffen zonder getuigen. Onder deze omstandigheden kon Bijl zonder wederhoor van werknemer in redelijkheid niet tot ontslag op staande voet overgaan. Los van de individuele aanrakingsmeldingen, is het algemene gedrag (o.a. praten over privéleven en dichtbij staan) daartoe zonder meer onvoldoende, zoals ook overigens blijkt uit de omstandigheid dat werknemer aanvankelijk een waarschuwing kreeg. Het ontslag is onterecht gegeven. Werknemer heeft recht op de transitievergoeding (€ 2.293,05 bruto), een gefixeerde schadevergoeding (€ 12.550,60 bruto) en een billijke vergoeding (€ 12.000 bruto). Bij de begroting van de billijke vergoeding is rekening gehouden met de duur van het dienstverband (+/- 1 jr), de fictieve resterende duur van het dienstverband (steeds kortstondige dienstverbanden in arbeidsverleden), kans op nieuw dienstverband (binnen afzienbare tijd), de arbeidsmarkt, WW-uitkering (maximaal dagloon) en de reeds toegekende gefixeerde schadevergoeding.

---

**Instantie:** Rechtbank Amsterdam

**Datum uitspraak:** 20-06-2023

**ECLI:** ECLI:NL:RBAMS:2023:3862

**Zaaknummer:** 10397752 EA VERZ 23-271

**Rechters:** L. van Berkum

**Advocaten:** E. Spijer en T.B.M. Kersten

**Wetsartikelen:** 7:673 BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW