

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet nadat werknemer een contactverbod heeft overtreden houdt in hoger beroep stand.*Feiten*

Stichting Scholen in de Kunst (SidK) geeft cursussen beeldende kunst, toneel, schrijven, muzieklessen en danslessen aan kinderen, jongeren en volwassenen op verschillende locaties in en rondom Amersfoort. Werknemer (ten tijde van het ontslag 22 jaar oud) doet al vrijwel zijn hele leven mee aan activiteiten van SidK, aanvankelijk als leerling/cursist, later ook als vrijwilliger en betaalde kracht. Tot 1 september 2022 is hij op basis van een min/max-contract werkzaam geweest bij SidK als gastheer in Soest. Op 1 september 2022 is werknemer bij SidK in dienst getreden op basis van een min/max-contract in de functie van facilitair medewerker in Amersfoort, voor de duur van een jaar. Op 6 september 2022 ontving een docente van SidK een melding van X dat werknemer zich jegens hem seksueel grensoverschrijdend had gedragen. Daarop is werknemer voor een gesprek uitgenodigd. Tijdens dat gesprek op 7 september 2022 is hem door de manager personeelszaken en de directeur van SidK meegedeeld dat er signalen waren van grensoverschrijdend gedrag bestaande uit intimidatie, dwang en seksueel getinte handelingen en dat hij op non-actief werd gesteld. In een brief van SidK van 8 september 2022 is aan werknemer bevestigd dat hem in het gesprek is meegedeeld dat hij niet op locaties van SidK mocht komen en geen contact met (onder meer) andere leerlingen en medewerkers mocht zoeken. Nog de avond van 7 september 2022 berichtte X aan de docente dat werknemer hem had geappt. Dat was aanleiding voor SidK om werknemer op 9 september 2022 op staande voet te ontslaan vanwege overtreding van het contactverbod. Werknemer heeft zich tegen het ontslag op staande voet verzet. De kantonrechter heeft geoordeeld dat het ontslag op staande voet stand houdt. Werknemer heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

In het gesprek van 7 september 2022, zo blijkt het transcript van het gesprek, is duidelijk aangegeven dat het werknemer verboden werd om in contact te treden met onder meer andere leerlingen en medewerkers van SidK. Dit is in het gesprek verschillende keren benadrukt, waarbij een handreiking is gegeven aan werknemer wat te doen als iemand met hem contact zou opnemen. Blijkens de transcriptie is de ernst van de situatie meteen aan het begin van het gesprek duidelijk gemaakt, namelijk dat de aanleiding was dat er een melding van grensoverschrijdend gedrag was geweest en dat werknemer daarom op non-actief werd gesteld. In de avond van 7 september 2022 heeft werknemer contact gezocht met X. Anders dan werknemer betoogt, is de overtreding van de hem gestelde regel ernstig genoeg om een

ontslag op staande voet te rechtvaardigen. Uit het gespreksverslag blijkt dat hem is meegedeeld dat hij niet meer op locaties van SidK mocht komen en er een contactverbod gold ter bescherming van de veiligheid van betrokkenen en om in alle rust onderzoek te kunnen doen naar het grensoverschrijdend gedrag. Aangezien Sidk muziekonderwijs verzorgt voor kinderen en (jong)volwassenen, had SidK er naar het oordeel van het hof groot belang bij dat er op zorgvuldige wijze en in alle rust onderzoek kon plaatsvinden naar de achtergrond van de meldingen, zeker nu deze ook op kinderen betrekking hadden en voorspelbaar was dat het bekend worden van meldingen van seksueel grensoverschrijdend gedrag gepleegd door een van haar medewerkers tot grote onrust zou leiden bij leerlingen en ouders. Nadat werknemer was meegedeeld dat er sprake was van een melding van grensoverschrijdend gedrag en dat er sprake was van seksuele gedragingen, overigens zonder dat hem was gezegd wie het betrof, zocht hij nog dezelfde avond contact met X, waarbij hij een tweede telefoonnummer gebruikte, zijn naam geheim wilde houden en de tekstberichten alweer snel verwijderde. Hieruit leidt het hof af dat de ernst van de situatie hem niet was ontgaan en dat hij er welbewust voor koos om het contactverbod te overtreden en contact te zoeken met degene die – naar, zoals het hof hiervoor heeft overwogen, aannemelijk is – zijn slachtoffer was. In deze omstandigheden was het overtreden van het contactverbod zeer ernstig. Bovendien is er een tweede overtreding geweest van het contactverbod. Op 7 september 2022 heeft werknemer ook contact gezocht met een andere leerling, Y. Hij heeft met hem afgesproken om op 8 september 2022 een fietstocht te maken. Hij heeft dus welbewust tot tweemaal toe het verbod overtreden in de twee dagen tussen het meedelen van het contactverbod en het ontslag op staande voet. Elk van deze overtredingen weegt naar het oordeel van het hof even zwaar. Het ontslag op staande voet is rechtsgeldig gegeven.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 08-01-2024

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2024:116

Zaaknummer: 200.329.933

Rechters: R. Verkijk, D.W.J.M. Kemperink en H.M.J. van den Hurk

Advocaten: I.J. Woltman en P.S. Fluit

Wetsartikelen: 7:677 BW