

## RECHTSPRAAK

***Bewijsopdracht geslaagd voor betasten medewerkster door werknemer. Ontslag op staande voet terecht gegeven.****Feiten*

Bij tussenbeschikking van 13 juli 2023 is het volgende overwogen. Werknemer is op 24 januari 2023 op staande voet ontslagen. Uit de ontslagbrief van werkgever volgt dat (seksueel) grensoverschrijdend gedrag aan het ontslag op staande voet ten grondslag is gelegd. Daarvoor zijn de volgende (vermeende) gedragingen van belang geweest: dronkenschap, ruzie zoeken met collega's, fysiek aanstalten maken om te gaan plassen in bijzijn van collega's en daartoe de broek willen laten zakken, het betasten van het lichaam van een medewerkster van de catering van een evenementenlocatie en het zonder toestemming zoenen van een vrouwelijke collega. Voor zover de in de ontslagbrief opgenomen gedragingen alle komen vast te staan, is de kantonrechter van oordeel dat deze het ontslag op staande voet in beginsel zouden kunnen rechtvaardigen. Ten aanzien van dronkenschap, ruzie zoeken met collega's en fysiek aanstalten maken om te gaan plassen in bijzijn van collega's en daartoe de broek willen laten zakken is overwogen dat werknemer daarvan een verwijt valt te maken. Ten aanzien van het betasten van een medewerkster van de catering en het zoenen van een collega zijn onvoldoende concrete feiten en omstandigheden gebleken. Werkgever is toegelaten tot het leveren van nader bewijs van feiten en omstandigheden waaruit kan worden afgeleid dat werknemer de verweten gedragingen met betrekking tot het betasten van een medewerkster en het ongewenst zoenen van een collega heeft begaan.

*Oordeel*

Bij tussenbeschikking is reeds geoordeeld dat concrete feiten en omstandigheden met betrekking tot het ongewenst zoenen van een collega door werknemer, niet zijn gebleken. Werkgever heeft geen nadere verklaring of anderszins bewijsstukken overgelegd. Dat betekent dat werkgever op dit punt niet is geslaagd in het bewijs. Werkgever heeft ter voldoening aan de bewijsopdracht ten aanzien van het betasten van een medewerkster van de catering twee verklaringen overgelegd. Gelet op de verklaringen staat het voldoende vast dat tijdens het personeelsfeest van de werkgever een medewerkster van de cateraar is betast, dat zij samen met een andere collega (die het heeft zien gebeuren) naar de eventmanager is gegaan en dat de eventmanager vervolgens het voorval heeft gemeld aan de leidinggevende van werknemer. Er is geen aanleiding om aan te nemen dat het voorval in het geheel niet of op andere wijze heeft plaatsgevonden. De verklaringen van de eventmanager en de leidinggevende van werknemer dat werknemer door de betrokken cateringmedewerkster is aangewezen en dat werknemer vervolgens naar huis is gestuurd, zijn op dat punt geloofwaardig en overtuigend en

zodanig concreet, dat werknemer daar verweer op kan voeren. Werknemer heeft geen andere feiten of omstandigheden tegenover deze verklaringen gesteld. Zodoende is de door werkgever aan het ontslag op staande voet ten grondslag gelegde gedraging dat werknemer een medewerkster van de catering heeft betast, komen vast te staan en valt werknemer ook van de andere aan het ontslag ten grondslag gelegde gedragingen een verwijt te maken, uitgezonderd het zonder toestemming zoenen van een collega. De kantonrechter is van oordeel dat deze gedragingen tezamen voldoende dringende reden opleveren voor het door werkgever gegeven ontslag op staande voet.

---

**Instantie:** Rechtbank Den Haag

**Datum uitspraak:** 15-02-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBDHA:2024:2195

**Zaaknummer:** 10877037 \ EJ VERZ 24-80100

**Rechters:** M. Nijenhuis

**Advocaten:** R.J. Maassen en G.B.M. Zuidgeest

**Wetsartikelen:**