

## RECHTSPRAAK

***Delen van pornografisch materiaal is dringende voor ontslag op staande voet. Beginsel van hoor en wederhoor is geschonden. De kantonrechter oordeelt dat, gezien de ernst van de gedragingen van de werkgever en het feit dat werknemer inmiddels ander werk heeft gevonden, de billijke vergoeding op nihil wordt gesteld.***

*Feiten*

Werknemer is op 5 januari 2020 in dienst getreden bij The United States of America (hierna: werkgever) in de functie van surveillance detection monitor op basis van een voltijds dienstverband voor onbepaalde tijd. Per 16 juli 2023 is werknemer gepromoveerd tot surveillance detection supervisor. Op 20 maart 2024 is werknemer op staande voet ontslagen in verband met het delen van pornografisch getinte afbeeldingen met ondergeschikten gedurende werktijd en het maken van seksueel getinte en ongepaste opmerkingen naar collega's en ondergeschikten. Per 1 juli 2024 heeft werknemer een nieuwe werkkring gevonden. Werknemer verzoekt de kantonrechter onder meer werkgever te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding van € 106.462 bruto, een vergoeding wegens onregelmatige opzegging van € 5.544,38 en betaling van de transitievergoeding van € 6.324. Niet alleen betwist werknemer dat er een dringende reden tot ontslag was, maar ook stelt hij dat het beginsel van hoor en wederhoor niet is toegepast. Van de zijde van werkgever is geen verweer bekend, anders dan blijkt uit de producties bij het verzoekschrift en uit de correspondentie tussen (de griffier van) de rechtbank en de voormalige en huidige gemachtigden van werkgever, nu werkgever niet op de mondelinge behandeling is verschenen.

*Oordeel**Dringende reden*

De kantonrechter dient zich, bij gebrek van enig verweer van de zijde van werkgever, bij de beoordeling van het verzoek van werknemer volledig te baseren op hetgeen van diens zijde in deze procedure naar voren is gebracht. Werknemer wordt beschuldigd van het delen van pornografisch materiaal met ondergeschikten. De ontslagbrief van 20 maart 2024 stelt dat hij opzettelijk expliciete inhoud deelt en een seksueel intimiderende werkomgeving creëert. Werknemer voert aan dat een collega het materiaal deelt en dat hij slechts de ontvanger is. Hij neemt echter geen afstand van de berichten, die de kantonrechter in eerdere opzichten als grensoverschrijdend beoordeelt. Dit had gezien zijn functie wel van hem verwacht mogen worden. De kantonrechter oordeelt dat dit alleen al een dringende reden voor ontslag is. Het

feit dat de betreffende collega met betrekking tot het uitwisselen van expliciet beeldmateriaal uit zou zijn op vergelding jegens werknemer maakt dat niet anders.

#### *Hoor en wederhoor*

Uit de ontslagbrief van 20 maart 2024 blijkt dat werknemer op 14 maart 2024 op non-actief is gesteld in afwachting van onderzoek. Werknemer erkent dat hem tijdens het gesprek op 14 maart de redenen voor de schorsing zijn medegedeeld, maar pas op 19 maart worden deze expliciet genoemd in een e-mail. Werknemer vraagt op 20 maart om meer tijd om zijn verklaring af te ronden, maar dat wordt niet toegestaan. Naar het oordeel van de kantonrechter had werkgever werknemer wat meer tijd moeten gunnen om zijn lezing van de gebeurtenissen voor te bereiden. Dat had ook goed gekund, omdat werknemer reeds geschorst was en er dus geen onmiddellijke noodzaak was om zonder weerwoord van werknemer de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Naar het oordeel van de kantonrechter is daarom het beginsel van hoor en wederhoor geschonden. Dat zou tot gevolg kunnen hebben dat het ontslag op staande voet als onregelmatig gegeven wordt vernietigd. Tijdens de mondelinge behandeling heeft werknemer echter medegedeeld dat hij een andere werkkring heeft gevonden. Daaruit leidt de kantonrechter af dat in elk geval werknemer geen herstel van de arbeidsovereenkomst nastreeft.

#### *Vergoedingen*

Dat het ontslag op staande voet onregelmatig is gegeven betekent dat werknemer in ieder geval nog recht heeft op betaling van de transitievergoeding en de vergoeding wegens onregelmatig opzegging en de daarvoor verzochte bedragen zullen daarom worden toegewezen. Dat het ontslag op staande voet onregelmatig is gegeven betekent in beginsel ook dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van werkgever, waardoor werknemer een billijke vergoeding zou toekomen. Het niet in acht nemen van het beginsel van hoor en wederhoor moet er onder de gegeven omstandigheden, de ernstige aard van de gedragingen van werkgever en het feit dat werknemer intussen een andere arbeidskring heeft gevonden, naar het oordeel van de kantonrechter toe leiden dat het bedrag van de billijke vergoeding op nihil wordt gesteld.

---

**Instantie:** Rechtbank Den Haag

**Datum uitspraak:** 06-09-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBDHA:2024:14310

**Zaaknummer:** 11109925 \ RP VERZ 24-50293

**Rechters:** C.W.D. Bom

**Advocaten:** R.T. Groen en K.K. Bink

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