

RECHTSPRAAK

Manager zorginstelling terecht op staande voet ontslagen vanwege seksueel grensoverschrijdend gedrag zonder toekenning van een transitievergoeding. #MeToo-situatie.

Feiten

Werknemer is op 1 april 2019 op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (tot en met 31 maart 2020) in dienst getreden van Stichting Radar (hierna: Radar) in de functie van manager zorg. Als manager was werknemer eindverantwoordelijke voor zijn locatie. Op die locatie was X sinds 5 juli 2021 werkzaam. Y was sinds 1 juni 2018 bij Radar in dienst als persoonlijk begeleider jeugd en werd vanaf september 2021 twee diensten per week uitgeleend naar deze locatie. Op 5 januari 2022 om 23:32 uur heeft X whatsappberichten verstuurd naar een vriendin waarin zij onder meer vermeldt dat zij ongewenst gedrag ervaart van werknemer. Op 25 januari 2022 heeft C, werkzaam bij Radar, met werknemer gesproken. Het gesprek ging onder andere over het vermoeden van enkele werknemers van Radar dat werknemer in november in de vroege avonduren met een medewerker op locatie zou hebben “geflikflooid”. Werknemer heeft in reactie daarop ontkend te hebben geflikflooid. Hij heeft uitgelegd dat hij in november op een donderdag met Y een werkoverleg had en dat hij zichzelf en Y had ingesloten omdat hij stemverheffing hoorde in het trappenhuis. Eind maart 2022 heeft X met een collega gesproken over haar ervaringen met werknemer. Vervolgens heeft X op 31 maart 2022 daarover gesproken met C en een leidinggevende. Radar heeft daarna werknemer opgeroepen voor een gesprek. Dit gesprek heeft plaatsgevonden op 1 april 2022. Aanwezig waren daarbij werknemer, C, E en F. Aan het einde van dit gesprek is werknemer medegedeeld dat hij op staande voet is ontslagen. Bij brief van 1 april 2022 aan werknemer heeft Radar het tijdens het gesprek gegeven ontslag op staande voet bevestigd. De brief vermeldt als dringende reden: “Je hebt seksueel grensoverschrijdend gedrag vertoond”. Bij e-mail van 12 april 2022 heeft de gemachtigde van Radar aan de gemachtigde van werknemer medegedeeld dat Radar het ontslag op staande voet handhaaft. X heeft haar ervaringen met werknemer op schrift gesteld in een dertien pagina’s tellende verklaring die is gedateerd op 19 april 2022. Op 17 mei 2022 heeft Radar een gesprek gevoerd met Y en daar een verslag van opgemaakt. Op 30 mei 2022 heeft werknemer tegen X aangifte gedaan wegens smaad. Werknemer heeft sinds 1 juni 2022 een nieuwe baan bij een gemeente. Werknemer verzoekt onder meer het ontslag op staande voet te vernietigen. Voorop staat volgens werknemer dat Radar procedureel steken heeft laten vallen. Een ontslag op staande voet luistert (procedureel) immers nauw en Radar heeft dat niet goed aangepakt. Werknemer heeft verder – in het bijzonder – aangevoerd dat er onvoldoende bewijs voorhanden is om het betoog van Radar, waarin hem seksueel grensoverschrijdend gedrag wordt verweten, te staven. Van een

hiërarchische verhouding tussen werknemer en zijn twee collega's en machtsmisbruik is geen sprake geweest en de collega's hebben nooit grenzen aangegeven. Integendeel, wat zij met zijn drieën hebben beleefd is – zo stelt werknemer – een puur seksueel avontuur dat zij allen zochten.

Oordeel

Dringende reden

Er is sprake van een *dringende* reden voor ontslag. De handelwijze van werknemer was niet alleen seksueel (ver) grensoverschrijdend maar heeft zich bovendien gemanifesteerd binnen een machtsverhouding. Werknemer was als manager en leidinggevende werkzaam in de organisatie van Radar, en (in ieder geval) X is een aanzienlijk jongere vrouwelijke collega, die net in dienst was getreden en zich ten opzichte van werknemer in een afhankelijkheidspositie bevond. Daarmee heeft werknemer ook misbruik gemaakt van zijn positie. Kortom, een gang van zaken die naadloos past in de MeToo-traditie zoals we die kennen.

Transitievergoeding

De verzochte transitievergoeding zal worden afgewezen. De kantonrechter is van oordeel dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen is geëindigd door ernstig verwijtbaar handelen van werknemer. Werknemer heeft daarom geen recht op een transitievergoeding. Zie daarvoor hetgeen is bepaald in artikel 7:673 lid 7 aanhef en onder c BW.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 20-07-2022

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2022:5823

Zaaknummer: 9906246 AZ VERZ 22-45

Rechters: R.P.J. Quaedackers

Advocaten: L.A.M. Plantaz en C.A.H. Lemmens

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