

RECHTSPRAAK

Grensoverschrijdend gedrag wordt door werknemer erkend. Ontslag op staande voet is rechtsgeldig gegeven.

Feiten

Werknemer is sinds 1 maart 1997 in dienst bij KLM Catering Services Schiphol B.V. (hierna: KCS). Eind 2020 bevond werknemer zich samen met de toenmalige huismeester en receptioniste van KCS in een afgesloten ruimte in het gebouw van KCS. De huismeester heeft van een deel van het gesprek dat toen heeft plaatsgevonden een opname gemaakt. In deze opname is te zien en horen dat werknemer de receptioniste dwingt om hem aan haar ontblote borsten te laten zitten. Op 26 januari 2022 heeft de huismeester de opname laten zien aan de vertrouwenspersoon van KCS. Op 31 januari 2022 heeft de huismeester melding gemaakt bij de Compliance Officer van KLM. In maart 2022 heeft de huismeester gepraat met KLM Security Services en de opname aan hen overgedragen. Op 28 april 2022 zijn werknemer en de receptioniste door KLM Security Services gehoord over de opnamen. Werknemer heeft het incident erkend. Op 30 april 2022 is werknemer op staande voet ontslagen. Werknemer verzoekt vernietiging van het ontslag op staande voet en doorbetaling van zijn salaris.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is gegeven. In het kader van de onverwijldheid oordeelt de kantonrechter als volgt. De manager die bevoegd is tot het geven van het ontslag op staande voet is op 20 april 2022 mondeling en een dag later per e-mail op de hoogte gebracht van de feiten die ten grondslag liggen aan de dringende reden. Werknemer heeft dit niet betwist. Werknemer is tien dagen nadat de dringende reden ter kennis is gekomen van de manager ontslagen. Dit is voldoende voortvarend. Dat meerdere personen binnen het KLM-concern al enkele weken of maanden kennis hadden van de dringende reden doet daar niet aan af. De manager was namelijk bevoegd tot het geven van het ontslag op staande voet. Het gaat er dan ook om wanneer hij voor het eerst kennis heeft genomen van de feiten die grondslag liggen aan het ontslag op staande voet. De kantonrechter is daarnaast van oordeel dat ook sprake is van een dringende reden. Er is geen grond om het transcript van de film- en audio-opname als bewijs buiten beschouwing te laten. Ook als het bewijs onrechtmatig zou zijn verkregen, geldt dat werknemer heeft erkend en verklaard dat het transcript een juiste weergave van het gesprek is, zodat dat als vaststaand worde aangenomen. Werknemer heeft erop aangedrongen om de ontblote borsten van de receptioniste aan te raken en heeft dat ook daadwerkelijk gedaan, hoewel de receptioniste heeft aangegeven dat ze dat niet wilde. Deze gedraging levert op zichzelf al een dringende reden voor ontslag op staande voet op, temeer omdat de receptioinste in een ondergeschikte

verhouding stond tot werknemer. Daarnaast had werknemer een voorbeeldfunctie. Werknemer heeft nog naar voren gebracht dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is gegeven, omdat KCS haar eigen interne procedures niet heeft gevolgd. Dat volgens die interne procedures alleen een op non-actiefstelling mogelijk was en geen schorsing, en dat het ontslag op staande voet eerst mondeling had moeten worden gegeven, kan niet afdoen aan de geldigheid van dat ontslag. Die interne procedures zijn geen voorwaarde voor de geldigheid van het ontslag op staande voet. De persoonlijke omstandigheden van werknemer zijn geen reden om van het ontslag op staande voet af te zien.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 13-09-2022

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2022:8162

Zaaknummer: 9948461 \ AO VERZ 22-6o

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: E. Doornbos en J.M. van Slooten

Wetsartikelen: 7:677 BW