

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet vanwege (seksueel) grensoverschrijdend gedrag is rechtsgeldig gegeven.*Feiten*

Werknemer is per 1 september 2021 in dienst getreden van werkgeefster op basis van een leer-arbeidsovereenkomst in de functie van leerling verzorgende voor 28 uur per week. Werknemer wordt opgeleid tot verzorgende en volgt zijn studie aan een onderwijsinstelling. Werknemer werkt in een woonzorgcentrum, waar de bewoners kampen met dementie en met fysieke klachten. De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor de duur van de opleiding en eindigt op de laatste dag van de maand waarin het diploma wordt behaald, uiterlijk op 31 augustus 2023. Het loon bedraagt € 1.711,66 bruto per maand, exclusief eindejaarsuitkering van 8,33% en vakantietoeslag van 8%. Op de arbeidsovereenkomst is de cao Verpleeg-, Verzorgingshuizen, Thuiszorg en Jeugdgezondheidszorg van toepassing. In juni 2022 wordt werkgeefster op de hoogte gesteld van een aantal incidenten met een seksueel grensoverschrijdende connotatie, waarbij werknemer betrokken is. Werknemer krijgt hiervoor een officiële waarschuwing. In november 2022 komt er een nieuwe melding met betrekking tot seksueel grensoverschrijdend gedrag. Werknemer wordt geschorst en werkgeefster voert een onderzoek uit, aan de hand waarvan werknemer op 17 november 2022 op staande voet wordt ontslagen. Werknemer is van oordeel dat hij zich niet grensoverschrijdend heeft gedragen en verzoekt bij wijze van een voorlopige voorziening onder meer loondoorbetaling, wedertewerkstelling en terugbetaling van de gefixeerde schadevergoeding. In de hoofdzaak verzoekt werknemer primair onder meer vernietiging van het ontslag op staande voet en subsidiair een billijke vergoeding en de gefixeerde schadevergoeding en meer subsidiair de transitievergoeding. Werkgeefster is van oordeel dat werknemer zich - ondanks een eerdere waarschuwing - aan grensoverschrijdend gedrag met seksuele kenmerken schuldig heeft gemaakt.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat uit de ontslagbrief volgt dat werkgeefster het seksueel grensoverschrijdende gedrag van werknemer aan het ontslag op staande voet ten grondslag heeft gelegd, aan de hand van negen nader genoemde incidenten. De kantonrechter stelt voorop dat een werkgever verantwoordelijk is voor de veiligheid op de werkvloer. Een werkgever moet er dan ook voor zorgen dat zijn werknemers zich veilig voelen. Wanneer een van zijn werknemers zich grensoverschrijdend gedraagt tegenover anderen waardoor deze andere werknemers zich onveilig voelen, moet de werkgever ingrijpen. Werknemer heeft tijdens de mondelinge behandeling een groot deel van de gedragingen erkend. De

kantonrechter stelt vast dat in ieder geval de gedragingen genoemd onder 1 tot en met 4 en onder 6 tot en met 8 hebben plaatsgevonden. Werknemer stelt dat het door werkgeefster uitgevoerde onderzoek ondeugdelijk was, omdat geen hoor en wederhoor heeft plaatsgevonden. De kantonrechter is van oordeel dat werkgeefster een deugdelijk onderzoek heeft uitgevoerd. Tijdens de mondelinge behandeling is gebleken dat zij bewust heeft gekozen voor een intern onderzoek, omdat haar werknemers het moeilijk vonden om verklaringen af te leggen. Het is dus een weloverwogen keuze geweest om geen onafhankelijk bureau in te schakelen. Werkgeefster heeft ook een week de tijd genomen om de beschuldigingen te onderzoeken en is niet zomaar tot het ontslag overgegaan. Er zijn naar het oordeel van de kantonrechter geen aanwijzingen dat werkgeefster dit onderzoek niet zorgvuldig heeft uitgevoerd. De door werknemer erkende gedragingen en opmerkingen zijn grensoverschrijdend. Dit grensoverschrijdende gedrag kan werknemer ernstig worden verweten en levert een dringende reden op die het ontslag op staande voet rechtvaardigt. Het verzoek tot vernietiging wordt afgewezen, alsook de andere primaire en subsidiaire verzoek van werknemer. In het tegenverzoek wordt werknemer veroordeeld tot betaling van het resterende deel van de gefixeerde schadevergoeding en de proceskosten.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 15-03-2023

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2023:1350

Zaaknummer: 10251188 UE VERZ 22-378 CMR/51145

Rechters: D.A. van Steenbeek

Advocaten: C.L. Berkel en D.C.J. Bogerd

Wetsartikelen: 223 Rv; 7:677 BW; 7:678 BW; 7:686a BW