

RECHTSPRAAK

Werknemer is terecht op staande voet ontslagen wegens ernstig seksueel grensoverschrijdend gedrag op de werkvloer, waardoor de vertrouwensrelatie met werkgever onherstelbaar is beschadigd.

Feiten

Werknemer is sinds 1 juli 2013 in dienst bij Aero Bravo als magazijnmedewerker. Naast werknemer bestaat het bedrijf uit de managing director, diens partner en nog twee anderen. De stiefdochter van de managing director werkte van 2022 tot en met december 2024 bij het bedrijf als de trainee van werknemer. Op de arbeidsovereenkomst van werknemer is het personeelshandboek van Aero Bravo van toepassing. In artikel 9 staat onder meer wat onder (seksuele) intimidatie wordt verstaan en dat dit niet wordt getolereerd. Uit artikel 8 van het personeelshandboek volgt dat de disciplinaire maatregel bij een ernstig vergrijp ontslag op staande voet is. In artikel 16 van de arbeidsovereenkomst is een nevenwerkzaamhedenbeding opgenomen. Op vrijdag 23 mei 2025 heeft de stiefdochter van de managing director aan haar moeder (tevens werkzaam bij Aero Bravo) verteld dat zij een 'ongewenste, geheime relatie' op het werk had met werknemer. In het kader van deze procedure heeft zij ook een schriftelijke verklaring gegeven over de achtergrond van deze relatie. Op zaterdag 24 mei 2025 is de managing director over de gebeurtenissen ingelicht. Op woensdag 28 mei 2025 is werknemer na een gesprek op staande voet ontslagen. In de ontslagbrief staan twee dringende redenen, namelijk: '1. *I have lost complete confidence and trust in you due to gross misconduct, dishonesty, transgressive behaviour, inappropriate comments, psychological and sexual harassment and intimidation resulting in emotional and physical distress to myself, my family and employees.* 2. *Violation of Section 16 of your employment contract by working regularly and the butcher shop.*' Volgens werknemer is het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig en hij verzoekt om ontbinding van de arbeidsovereenkomst met een deugdelijke eindafrekening en de transitievergoeding.

Oordeel

De dringende reden voor het ontslag op staande voet wordt gefixeerd door de ontslagbrief van 28 mei 2025. Hierin worden onder meer '*gross misconduct, dishonesty en transgressive behaviour*' genoemd. Dit is te vertalen als ernstig wangedrag, oneerlijkheid en grensoverschrijdend gedrag. De dringende reden is daarmee breder dan alleen de 'relatie' met de stiefdochter van de managing director. Zelfs als de stiefdochter gemixte signalen heeft afgegeven en werknemer meende dat de stiefdochter geheel uit vrije wil handelde, dan nog had werknemer - gezien zijn leeftijd, zijn positie en zijn werkgever c.q. haar stiefvader - beter moeten weten en anders moeten handelen. Vast staat dat sprake was van het meermaals,

onder werktijd, masturberen door werknemer, waarbij de stiefdochter (al dan niet uit eigen wil) aanwezig was en toekeek. Werknemer heeft dit erkend. Onder *gross misconduct* en *transgressive behaviour* valt derhalve in ieder geval deze zelfbevrediging op het werk met de stiefdochter erbij als publiek. Dergelijk gedrag is onacceptabel in een werkomgeving. Onder *gross misconduct* en *transgressive behaviour* vallen ook de massages met erotische elementen die hij (al dan niet gewenst) aan de stiefdochter gaf. Ook dit gedrag is onacceptabel in een werkomgeving. Tot slot valt onder *gross misconduct* en *transgressive behaviour* ook de vastgestelde eerste (en enige) seksuele gemeenschap van de stiefdochter met werknemer op de werkvloer, wederom onder werktijd. Alle genoemde seksuele grensoverschrijdende gedragingen vonden plaats wanneer de managing director en de moeder niet op kantoor waren. Hiermee heeft werknemer een onveilige werkomgeving gecreëerd, hetgeen ook in strijd is met het personeelshandboek. Ook de verweten *dishonesty* staat vast. In het hoor- en wederhoorgesprek van 28 mei 2025 en tijdens de mondelinge behandeling heeft werknemer erkend dat hij door de managing director diverse keren expliciet was gewaarschuwd geen avances te maken richting zijn kwetsbare stiefdochter. Alles bij elkaar genomen is de kantonrechter van oordeel dat de eerste dringende reden vast is komen te staan en het ontslag op staande voet kan dragen. Werknemer heeft gedurende langere tijd seksueel grensoverschrijdend gedrag onder werktijd en op de werkvloer vertoond, meerdere keren gelogen tegen de managing director en diens aanwijzing om de stiefdochter met rust te laten niet opgevolgd. Hierbij is relevant dat sprake is van een klein bedrijf en dat het 'slachtoffer' de stiefdochter van de managing director en de dochter van diens partner (ook werkzaam in het bedrijf) is. Verder is van belang dat werknemer bij afwezigheid van de managing director in belangrijke mate verantwoordelijk was voor het reilen en zeilen van het bedrijf. Dat betekent dat de vertrouwensrelatie tussen werknemer en de managing director essentieel is en juist dat vertrouwen is door het handelen van werknemer in ernstige mate geschonden. Na ontdekking hiervan kon van Aero Bravo niet worden gevergd de arbeidsovereenkomst nog langer voort te laten duren. Het ontslag op staande voet is ook voldoende voortvarend gegeven en de persoonlijke omstandigheden maken het oordeel niet anders. Zodoende blijft het ontslag op staande voet in stand.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 10-09-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2025:10276

Zaaknummer: 11765067 \ AO VERZ 25-79

Rechters: J.J. Dijk

Advocaten: T.J. Roest Crollius, C.A. van Hooff en D.G. van der Mark

Wetsartikelen: 7:673 lid 7 onder c BW, 7:677 BW en 7:678 lid 1 BW