

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet wegens ongewenst seksueel gedrag richting een stagiaire is niet rechtsgeldig. Billijke vergoeding wordt vastgesteld op nihil.

Feiten

Flexologic en Allflexo zijn groothandelaren in grafische machines en maken deel uit van Color Controle Group. Werknemer was van mei 1980 tot december 1999 in dienst bij Flexologic en trad op 1 april 2013 opnieuw in dienst als Sales Manager Consumables. Per 1 juli 2017 is hij overgestapt naar Allflexo als Sales Manager. Zijn arbeidsovereenkomst bij Flexologic werd met wederzijds goedvinden beëindigd. In de arbeidsovereenkomst met Allflexo is een concurrentie- en relatiebeding opgenomen. Op 2 juni 2025 reisde werknemer met een Amerikaanse stagiaire naar een beurs in Duitsland. Op 3 juni 2025 meldde de stagiaire een incident waarbij werknemer drie keer probeerde haar te zoenen terwijl zij dat niet wilde. Na melding bij de manager liet de algemeen manager werknemer direct terugkeren naar Nederland. Op 4 juni 2025 vond een gesprek plaats tussen werknemer, de algemeen manager en de HR-manager. Werknemer werd hierna op non-actief gesteld. Op 5 juni 2025 is werknemer op staande voet ontslagen wegens ongewenst (seksueel) gedrag.

Werknemer verzoekt de kantonrechter te bepalen dat het ontslag op staande voet van 5 juni 2025 niet rechtsgeldig is. Werknemer verzoekt doorbetaling van loon, wedertewerkstelling en vergoeding van kosten. Als het ontslag rechtsgeldig is, verzoekt werknemer om uitbetaling van de verschuldigde vergoedingen en een juiste eindafrekening. Allflexo voert verweer en stelt dat het ontslag terecht is gegeven. Voor het geval de arbeidsovereenkomst nog bestaat, verzoekt Allflexo ontbinding wegens verwijtbaar handelen van werknemer, een verstoorde arbeidsrelatie of een combinatie daarvan.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer berust in het ontslag op staande voet, waardoor de arbeidsovereenkomst op 5 juni 2025 eindigt. De vraag is of het ontslag rechtsgeldig is. Werknemer stelt dat er geen dringende reden is. Allflexo legt aan het ontslag ten grondslag dat werknemer ongewenst (seksueel) gedrag heeft vertoond door de stagiaire vast te pakken en meerdere keren te proberen te zoenen. Werknemer erkent dat hij de stagiaire op de wang heeft gezoend en een arm om haar schouder heeft geslagen, maar stelt dat hij geen kwade of seksuele intenties had en dat het gedrag geen dringende reden vormt. De kantonrechter vindt het gedrag verwijtbaar. Het onverwacht en zonder aanleiding zoenen van een collega is niet acceptabel, zeker gezien de leeftijds- en ervaringsverschillen en de

afhankelijkheidsrelatie tussen werknemer en stagiaire. Ook het feit dat werknemer drie keer probeert te zoenen maakt het gedrag ernstig. Hoewel het incident serieus is, is een ontslag op staande voet een te zware sanctie gezien het langdurige, probleemloze dienstverband en het feit dat het einde van het dienstverband zeer ingrijpend is. Er is onvoldoende toegelicht waarom een minder vergaande maatregel niet mogelijk was, zoals een formele waarschuwing of een gesprek met de stagiaire. Het ontslag op staande voet blijft daarom niet in stand.

Vergoedingen

De verzochte vergoeding wegens onregelmatige opzegging zal worden toegewezen. Ook de transitievergoeding wordt toegewezen, omdat het ontslag niet het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen.

Billijke vergoeding

De kantonrechter gaat ervan uit dat werknemer, zonder ontslag op staande voet, tot zijn pensioen bij Allflexo zou blijven werken. Een ontslag op grond van een verstoorde arbeidsrelatie is niet aannemelijk. Het feit dat werknemer een WW-uitkering kan ontvangen en naast de andere vergoedingen ook een vergoeding wegens onregelmatige opzegging en transitievergoeding ontvangt, compenseert voldoende de gevolgen van het onrechtmatig ontslag. Het eigen aandeel van werknemer in de situatie (weinig zelfreflectie en bagatelliseren van het incident) wordt meegewogen. De billijke vergoeding wordt daarom op nihil vastgesteld.

Concurrentie- en relatiebeding

Allflexo voert verweer tegen vernietiging van het concurrentiebeding vanwege gerechtvaardigde belangen. Voor het relatiebeding stelt Allflexo dat dit niet belangrijk is. Omdat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is, handelt Allflexo ernstig verwijtbaar. Het beëindigen van de arbeidsovereenkomst is hierdoor het gevolg van ernstig verwijtbaar handelen van Allflexo. Allflexo kan daarom geen rechten meer ontlenen aan het concurrentie- en relatiebeding. Werknemer heeft geen belang meer bij vernietiging. Het verzoek wordt afgewezen.

Overige verzoeken

Er bestaat geen grondslag voor toekenning van een wettelijke verhoging over de vergoeding wegens onregelmatige opzegging en over de toegewezen transitievergoeding. Dit verzoek wordt afgewezen. Het is voorts niet gebleken dat de door werknemer gestelde buitengerechtelijke kosten verder gaan dan gebruikelijke verrichtingen zoals sommatie, dossieropbouw of eenvoudige inlichtingen. Deze kosten vallen onder de reguliere proceskosten. Het verzoek wordt afgewezen. Aan de beoordeling van de meer subsidiaire verzoeken van werknemer komt de kantonrechter niet meer toe.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 02-10-2025

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2025:18380

Zaaknummer: 11796035 \ EJ VERZ 25-82574

Rechters: D. Jongsma

Advocaten: E.E.M. Kapel en M.M. Collins

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:671 BW, 7:678 lid 1 BW, 7:672 lid 11 BW, 7:686a lid 1 BW, 7:673 lid 7, onderdeel c, BW, 7:681 lid 1 onder a BW en 7:653 lid 4 BW