

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet wegens ernstig verwijtbaar gedrag richting een sporter en het tonen van pornoachtige beelden houdt geen stand.*Feiten*

Werknemer is sinds 11 februari 2025 in dienst bij werkgeefster (een onderneming met drie vennoten). De arbeidsovereenkomst is gesloten voor bepaalde tijd en eindigt op 28 februari 2026. Het loon bedraagt € 3.033,33 bruto per maand, exclusief emolumenten. Werknemer heeft zich op 28 mei 2025 ziek gemeld. De bedrijfsarts heeft op 6 en 11 juni 2025 vastgesteld dat werknemer volledig arbeidsongeschikt is en dat de prognose voor de korte termijn ongunstig is vanwege de intensieve behandeling die hij ondergaat. De bedrijfsarts heeft een vervolgconsult over 12 weken geadviseerd. Op 26 juni 2025 heeft werkgeefster werknemer op staande voet ontslagen omdat hij zich ernstig verwijtbaar zou hebben gedragen tegenover een sporter en ongepaste beelden zou hebben laten zien aan sporters. Volgens werknemer is het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig omdat een dringende reden ontbreekt en het ontslag niet onverwijld is gegeven. Hij verzoekt vernietiging van het ontslag op staande voet en werkgeefster te veroordelen tot doorbetaling van loon.

Oordeel

In de ontslagbrief van 26 juni 2025 zijn als ontslaggronden vermeld: ernstig grensoverschrijdend gedrag door een sporter op de grond te gooien, het tonen van ongepaste beelden aan sporters en het opzettelijk verstrekken van onjuiste informatie bij zijn sollicitatie. De kantonrechter laat het derde verwijt buiten beschouwing bij de beoordeling van de rechtsgeldigheid van het ontslag op staande voet en is alleen ingaan op de eerste twee ontslaggronden. Goed werkgeverschap vereist dat de werkgever zorgvuldig onderzoek doet naar de feiten die aan een ontslag op staande voet ten grondslag worden gelegd. Dat onderzoek wordt steeds belangrijker naarmate er meer tijd verstrijkt tussen de gebeurtenis en de melding daarvan. Een wezenlijk onderdeel van dit onderzoek is hoor en wederhoor. Werkgeefster stelt dat zij de melding van de sporter grondig heeft onderzocht en dat een getuige het verhaal van de sporter heeft bevestigd. Werkgeefster heeft echter niet gesteld waar dit onderzoek uit heeft bestaan, wie de getuige is en wat hij/zij heeft verklaard. Onduidelijk is bovendien of onderzocht is waarom de sporter pas een maand na de gebeurtenis melding heeft gedaan van het volgens hem intimiderende en grensoverschrijdende gedrag. Het onderzoek heeft in ieder geval niet bestaan uit hoor en wederhoor. Omdat een zorgvuldig onderzoek naar het voorval op 26 mei 2025 ontbreekt, is niet duidelijk wat er die dag daadwerkelijk heeft plaatsgevonden. Dat werknemer zich schuldig heeft gemaakt aan ernstig verwijtbaar gedrag richting een sporter is daarom niet komen vast te staan. Met betrekking tot

het laten zien van ongepaste beelden heeft werkgeefster ter onderbouwing van haar verwijt twee WhatsAppberichten overgelegd. Beide berichten zijn ongedateerd en één bericht is van een anonieme afzender. In de berichten laten de afzenders aan werkgeefster weten dat zij van sporters hebben gehoord dat werknemer pornoachtige video's heeft laten zien. Het gaat dus om "verklaringen van horen zeggen". Dat de door werknemer getoonde beelden ongepast waren, kan daarom niet worden vastgesteld. Dit alles betekent dat een dringende reden voor het ontslag op staande voet ontbreekt. Het ontslag op staande voet wordt vernietigd en werkgeefster wordt veroordeeld tot loondoorbetaling en tot toelating van werknemer door hem in staat te stellen passende dan wel de overeengekomen werkzaamheden te laten verrichten tot aan het moment waarop de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig is geëindigd.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 29-10-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:6053

Zaaknummer: 11857654 \ UE VERZ 25-251 JH/1050

Rechters: D.A. van Steenbeek

Advocaten: H. Giard

Wetsartikelen: 7:611 BW, 7:677 BW en 7:678 BW