

RECHTSPRAAK

Grensoverschrijdend gedrag van medewerker bij een zorginstelling. Ontslag op staande voet houdt geen stand. Wel ontbinding wegens verwijtbaar handelen. Toekenning transitievergoeding.*Feiten*

Werknemer is op 28 februari 1990 in dienst getreden bij werkgever. Sinds 1 januari 2020 vervult hij de functie van technisch medewerker. Zijn loon bedraagt € 3.471,46 bruto per maand (exclusief vakantiebijslag en overige emolumenten). Op 12 augustus 2025 heeft werknemer de blouse/zorgtuniek van een vrouwelijke collega opengetrokken, waarvan de zorgmanager getuige was. Op 18 augustus 2025 veegt hij met een veger over het lichaam van een andere collega. Beide voorvallen worden op 19 augustus 2025 met werknemer besproken. Er volgt een op non-actiefstelling in afwachting van een nader door werkgever in te stellen onderzoek. Er worden drie personen door werkgever gehoord. Op 26 augustus 2025 wordt werknemer schriftelijk geïnformeerd over de bevindingen van het onderzoek, waarna hij nog diezelfde dag op staande voet wordt ontslagen. Werknemer verzoekt primair de vernietiging van het ontslag op staande voet en subsidiair de diverse vergoedingen, omdat er geen sprake is van een onverwijld opzegging en er geen sprake is van een dringende reden. Werkgever verzoekt voorwaardelijke ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens verwijtbaar handelen.

*Oordeel**Onverwijld opzegging*

De kantonrechter oordeelt dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is. De kantonrechter is het eens met werknemer dat het te lang heeft geduurd voordat werkgever is overgegaan tot het ontslag op staande voet. De zorgmanager was immers al op 12 augustus 2025 getuige van het eerste voorval. Eerst op 18 augustus 2025, na het tweede voorval, heeft de zorgmanager alsnog melding daarvan gemaakt. Vervolgens duurde het tot 26 augustus 2025 voordat het ontslag op staande voet werd ingeroepen. Deze vertraging valt werkgever aan te rekenen. Naar het oordeel van de kantonrechter is er geen sprake van een onverwijld opzegging en hoeft de kantonrechter zich niet meer te buigen over de vraag of er sprake is van een dringende reden.

Ontbinding van de arbeidsovereenkomst

De kantonrechter oordeelt wel dat er een redelijke grond is voor ontbinding omdat het gedrag van werknemer in beide voorvallen grensoverschrijdend was en werknemer dit gedrag

bagatelliseerde, geen zelfreflectie toonde en geen verantwoordelijkheid nam voor zijn gedrag. De kantonrechter hechtte onder meer waarde aan de verklaringen van de zorgmanager en de betrokken collega. Het gedrag van werknemer is verwijtbaar maar niet ernstig verwijtbaar, omdat de lat daarvoor hoog ligt. Werknemer heeft recht op de transitievergoeding. Zijn verzoek om toekenning van een billijke vergoeding wordt afgewezen omdat er geen sprake is van een ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkgever.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 15-01-2026

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2026:325

Zaaknummer: 11931744 \ AZ VERZ 25-114

Rechters: Bisscheroux

Advocaten: P.H.A. Jacobs en M. Stroes

Wetsartikelen: 7:669 BW, 7:671 BW, 7:671b BW, 7:673 BW en 7:686a BW