

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet wegens geheime relatie met ondergeschikte, grensoverschrijdend gedrag en misbruik van bedrijfsmiddelen houdt stand.*Feiten*

Werknemer is op 29 januari 2007 in dienst getreden bij AAK Netherlands B.V. (hierna: AAK). Hij vervult de functie van Commercial Director en bekleedt daarmee een leidinggevende positie binnen het internationale Natural Emulsifiers Team. Zijn loon bedraagt € 11.906,28 bruto per maand, exclusief vakantietoeslag, eindejaarsuitkering en emolumenten. Op de arbeidsovereenkomst zijn onder meer de Group Code of Conduct, de Arbeidsvoorwaardenregeling, de Business Travel & Expense Policy en de Information Security Policy van toepassing. In verband met een voorgenomen reorganisatie en het vervallen van de functie van werknemer per 1 januari 2026 doet AAK op 28 juli 2025 een beëindigingsvoorstel aan werknemer. Op 29 juli 2025 ontvangt AAK een claimbrief van de advocaat van een Engelse ondergeschikte van werknemer. Deze ondergeschikte werkte van februari 2022 tot 25 juli 2025 binnen het team van werknemer. In de brief wordt werknemer beschuldigd van onder meer grensoverschrijdend gedrag, stalking en aanhoudende intimidatie, en wordt AAK aansprakelijk gesteld voor de schade die de ondergeschikte daardoor zou hebben geleden. AAK trekt daarop het beëindigingsvoorstel in en begint een onderzoek naar het handelen van werknemer. Tijdens dit onderzoek wordt werknemer meerdere keren gehoord. Op 8 augustus 2025 biedt AAK werknemer alsnog een vaststellingsovereenkomst aan, die hij op 13 augustus 2025 accepteert. Nadat werknemer deze overeenkomst op 25 augustus 2025 met een beroep op de bedenktijd ontbindt, hervat AAK het onderzoek. Naar aanleiding van de uitkomsten daarvan spreekt AAK opnieuw met werknemer op 24 en 25 september 2025. Op 25 september 2025 wordt werknemer op staande voet ontslagen. Bij brief van 26 september 2025 wordt dit ontslag schriftelijk bevestigd. Werknemer verzoekt de kantonrechter voor recht te verklaren dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is en AAK te veroordelen tot betaling van een vergoeding wegens onregelmatige opzegging, een transitievergoeding en een billijke vergoeding. Partijen twisten over de vraag of het ontslag op staande voet rechtsgeldig is gegeven.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Ontslag op staande voet

Het ontslag op staande voet is rechtsgeldig. Volgens de kantonrechter heeft AAK het ontslag onverwijld gegeven. Op het moment dat werknemer de vaststellingsovereenkomst ontbond, beschikte AAK nog niet over voldoende duidelijkheid over alle relevante feiten. Gelet op de ernst van de beschuldigingen, de wisselende verklaringen van werknemer en de nieuwe feiten die tijdens het onderzoek naar voren kwamen, mocht AAK eerst nader onderzoek verrichten. Dat onderzoek is vervolgens met voldoende voortvarendheid uitgevoerd, waarna AAK snel tot ontslag is overgegaan. Ook heeft AAK volgens de kantonrechter zorgvuldig gehandeld. Werknemer is in totaal meerdere keren gehoord en heeft gelegenheid gehad om zijn visie te geven en stukken aan te leveren. Daarmee is voldoende hoor en wederhoor toegepast. Dat het onderzoeksrapport pas bij het verweerschrift is verstrekt, maakt het ontslag niet onzorgvuldig of ongeldig. Verder is sprake van een dringende reden. Vaststaat dat werknemer gedurende ongeveer één tot anderhalf jaar een intieme relatie met een ondergeschikte heeft gehad zonder daarvan melding te maken, terwijl hij als leidinggevende had moeten begrijpen dat dit ontoelaatbaar was. Daarbij heeft hij zijn persoonlijke belangen boven die van AAK gesteld en AAK blootgesteld aan reputatie- en juridische risico's. Daarnaast heeft werknemer door die relatie de interne gezagsverhoudingen en het teamevenwicht verstoord. Hij gaf de ondergeschikte privileges en bleef haar na het einde van de relatie herhaaldelijk benaderen via Teams en WhatsApp, ook zonder zakelijke noodzaak. De kantonrechter kwalificeert dit als intimidatie en het creëren van een onveilige werkomgeving. Ook weegt mee dat werknemer tijdens een bezoek aan het VK met twee vrouwelijke ondergeschikten een stripclub heeft bezocht en de kosten daarvan met zijn zakelijke creditcard heeft betaald. De kantonrechter oordeelt verder dat werknemer bedrijfsgelden onrechtmatig heeft besteed. Hij heeft privé-uitgaven structureel gedeclareerd alsof deze volledig zakelijk waren. Daarbij gaat het onder meer om persoonlijke etentjes met de ondergeschikte, hotelovernachtingen met extra voorzieningen die geen zakelijk karakter hadden, en een vlucht naar Canada die werknemer om privéredenen maakte maar toch als zakelijk declareerde. Ook heeft werknemer geen toereikende verklaring gegeven voor de sterke toename van zijn reizen naar het VK tijdens de periode van de relatie met de ondergeschikte. Daarnaast staat vast dat werknemer misbruik heeft gemaakt van bedrijfseigendommen. Hij gebruikte zijn werktelefoon voor privécommunicatie met de ondergeschikte en daarop stond expliciet seksueel of pornografisch materiaal opgeslagen, dat hij ook met derden deelde. Een deel van dit materiaal is bovendien zichtbaar geweest voor ondergeschikten tijdens een teamdiner. Daarmee heeft werknemer gehandeld in strijd met de interne regels en met de professionele standaard die van hem als leidinggevende mocht worden verwacht.

Vergoedingen

Omdat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is, worden het verzoek om een verklaring voor recht, de billijke vergoeding en de vergoeding wegens onregelmatige opzegging afgewezen. Ook de transitievergoeding wordt afgewezen. De feiten en omstandigheden die het ontslag op staande voet dragen, maken volgens de kantonrechter namelijk tevens dat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van werknemer.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 09-02-2026

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2026:1871

Zaaknummer: 11975567 \ AO VERZ 25-50

Rechters: G.H. Teiken

Advocaten: R.D. Beudeker en H.J. Steinvoot

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW