

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet van werknemer wegens het onbevoegd gebruiken van telefoonnummers van collega's en het hen vervolgens ongevraagd toesturen van seksueel materiaal is niet rechtsgeldig. Werkgeefster had moeten volstaan met minder ingrijpende maatregelen.

Feiten

Werknemer is op 1 september 2025 voor de duur van één jaar in dienst getreden als buschauffeur (in opleiding) bij RET Bus B.V. (hierna: RET). Op 10 november 2025 heeft werknemer zich ziekgemeld. In het kader van zijn re-integratie is werknemer geplaatst op de afdeling administratie. Werknemer is op 27 november 2025 telefonisch op staande voet ontslagen. In de schriftelijke bevestiging van het ontslag staat opgenomen dat RET afzonderlijk is benaderd door twee medewerkers, die beiden hebben gemeld dat zij door werknemer zijn geconfronteerd met grensoverschrijdend en seksueel ongewenst gedrag. Zo zou werknemer volgens RET de telefoonnummers van de twee medewerkers hebben overgenomen van een (administratieve) aftekenlijst, deze hebben gebruikt om hun zonder hun toestemming via WhatsApp te benaderen en hen later via Snapchat toe te voegen én zou werknemer, tijdens de gesprekken die via deze platforms zijn gevoerd, ongevraagd aan hen beiden seksueel materiaal hebben verzonden wat onder meer bestond uit een geluidsfragment waarin een vrouw hoorbaar seksuele geluiden maakt en foto's van werknemer zelf waarop hij schaars gekleed, onder meer in een string, in een seksueel suggestieve houding was afgebeeld. In de onderhavige procedure verzoekt werknemer om een transitievergoeding, de gefixeerde schadevergoeding en een billijke vergoeding. Hij legt daaraan ten grondslag dat er geen dringende reden voor het ontslag op staande voet was, omdat de medewerkers hem zelf toegang hebben gegeven tot hun Snapchataccounts, zij in zijn *Stories* een aantal foto's konden bekijken waarop de (homo)seksuele geaardheid van werknemer naar voren komt (en werknemer deze dus niet aan hen heeft gestuurd) en dat uit de inhoud en toonzetting van de berichten van de medewerkers volgt dat zij juist actief en zonder terughoudendheid aan de communicatie en het 'spel' hebben deelgenomen. In een tegenverzoek verzoekt RET werknemer te veroordelen tot terugbetaling van de opleidingskosten en tot betaling van de aanschafkosten van de mobiele telefoon van werknemer.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer heeft aangevoerd dat hij de namen en telefoonnummers van die collega's toevallig zag staan op een op de afdeling administratie

aanwezige aftekenlijst, nadat hij hen daarvoor al had ontmoet. Dergelijk oneigenlijk gebruik van zulke gegevens is laakbaar en valt werknemer aan te rekenen. Daaraan doet in beginsel niet af dat zijn collega's daarna zijn ingegaan op de uitnodiging van werknemer om via WhatsApp met hem privéberichten uit te wisselen. Vast staat verder dat werknemer en zijn beide collega's elkaar daarna vrijwillig toegang hebben verschaft tot hun Snapchataccounts en dat werknemer hun daarbij toegang heeft verschaft tot zijn Snapchat Stories, waar hij bepaalde foto's had geplaatst. Hij heeft hiervan gesteld dat hij die foto's niet aan zijn beide collega's heeft gestuurd maar dat zij die zelf, op eigen initiatief, hebben bekeken. Daarmee gaat hij er echter aan voorbij dat het verschaffen van toegang tot die foto's via Snapchat Stories in redelijkheid moeilijk anders kan worden opgevat dan als een uitnodiging aan zijn beide collega's om die foto's te bekijken. Volgens werknemer hebben de foto's feitelijk weinig om het lijf en tonen die in essentie niet meer dan zijn (homo)seksuele geaardheid en persoonlijke expressie. Maar ook dan had het hem als goed werknemer gepast om zijn beide collega's bij zijn uitnodiging voor zijn Snapchat Stories erop te wijzen dat hij daar foto's had geplaatst die zij mogelijk aanstootgevend zouden vinden. Verder heeft werknemer over de geluidsopname van een hijgende vrouw die hij via WhatsApp aan zijn collega heeft gestuurd gesteld dat dit moet worden gezien tegen de achtergrond van de speelse setting waarin zij met wederzijdse instemming communiceerden. Werknemer heeft dit echter niet aannemelijk gemaakt. De kantonrechter merkt deze actie van werknemer daarom aan als seksueel grensoverschrijdend. Begrijpelijk is dat het vertrouwen dat RET in haar werknemer moet kunnen stellen door zijn hiervoor besproken gedragingen is beschadigd en zij zich hierdoor genoodzaakt voelde arbeidsrechtelijke maatregelen te nemen. Het hiervoor besproken gedrag haalt volgens de kantonrechter echter niet de hoge lat van de dringende reden. RET had hier naar het oordeel van de kantonrechter met een minder zwaar middel, zoals een officiële waarschuwing of een ontbindingsprocedure, kunnen volstaan. De conclusie is dan ook dat het ontslag op staande voet onterecht is. Dit betekent dat werknemer recht heeft op de wettelijke transitievergoeding en een vergoeding wegens onregelmatige opzegging. Ook heeft werknemer recht op een billijke vergoeding. De hoogte van deze billijke vergoeding stelt de kantonrechter vast op een bedrag van € 2.500 bruto. Daarbij heeft de kantonrechter rekening gehouden met het gegeven dat het ontslag financiële gevolgen heeft gehad voor werknemer, maar ook met het gegeven dat de arbeidsovereenkomst anders ook binnen afzienbare tijd was geëindigd. Daarnaast weegt de kantonrechter mee dat werknemer nog maar relatief kort in dienst was van RET. Het verzoek van RET tot terugbetaling van de opleidingskosten wordt afgewezen, nu een terugbetalingsverplichting op grond van de cao is uitgesloten. Het aanschafbedrag voor de mobiele telefoon van werknemer moet wel worden betaald door werknemer, nu hij zich ter zitting bereid heeft verklaard dit bedrag te betalen voor de overname van de telefoon.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 03-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:7660

Zaaknummer: 12068366 VZ VERZ 26-245

Rechters: G.A. Vriezen

Advocaten: J.M. Eerkes en B.L. 't Hart

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW en 7:672 lid 11 BW