RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet van leidinggevende die langdurig een geheime affectieve seksuele relatie heeft onderhouden met een ondergeschikte is niet proportioneel.

Feiten

Werknemer is sinds 1 april 2021 als manager in dienst bij werkgeefster. Werknemer heeft ongeveer een jaar een affectieve en seksuele relatie gehad met een rechtstreeks aan hem ondergeschikte werkneemster. Op 10 april 2026 heeft werknemer tegenover de directeur voor het eerst toegegeven dat hij een relatie heeft gehad met de desbetreffende werkneemster. Op 14 april 2026 is werknemer op staande voet ontslagen. De reden die werkgeefster hieraan ten grondslag legt, is dat werknemer langdurig een geheime relatie heeft onderhouden binnen een hiërarchische verhouding, er seksuele handelingen in het bedrijfspand hebben plaatsgevonden en werknemer meermalen onjuiste verklaringen heeft afgelegd. In de onderhavige procedure verzoekt werknemer de kantonrechter voor recht te verklaren dat het ontslag op staande voet onrechtmatig was en hem een transitievergoeding, gefixeerde schadevergoeding en billijke vergoeding toe te kennen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De in casu centraal staande gedragingen passen een werknemer niet, en al zeker niet een werknemer met een leidinggevende functie zoals werknemer. Dat hierdoor een vertrouwensbreuk is ontstaan is invoelbaar en dat werkgeefster beëindiging van de arbeidsrelatie nastreeft, is dan ook niet onbegrijpelijk. Gelet op de omstandigheden van het geval en alle consequenties die een ontslag op staande voet met zich meebrengen, is de kantonrechter echter van oordeel dat ontslag op staande voet niet proportioneel is. Er had een minder zwaar middel ingezet kunnen worden zoals een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Het ontslag op staande voet is dan ook niet rechtsgeldig. Daarom wordt het verzoek van werknemer tot toekenning van de transitievergoeding, een gefixeerde schadevergoeding en een billijke vergoeding toegewezen. De hoogte van de billijke vergoeding wordt vastgesteld op een bedrag van € 2.000 bruto. Daarbij is in aanmerking genomen dat werknemer kort na zijn ontslag per 1 juni 2026 een nieuw dienstverband is aangegaan.

Instantie: Rechtbank Limburg
Datum uitspraak: 19-10-2026
ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2026:11059

Zaaknummer: 12269405 \ AZ VERZ 26-109
Rechters: A.H.M.J.F. Piëtte
Advocaten: mr. J.M.E. Schunseler en mr. A.H.J. in 't Zandt
Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW