RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet wegens seksueel grensoverschrijdend gedrag.

Feiten

Werknemer is sinds 15 maart 2028 als magazijnmedewerker in dienst van werkgever. Zijn loon bedraagt € 3.060 bruto per maand. Een vrouwelijke collega maakt op 8 juli 2026 melding van het feit dat zij gedurende ongeveer twee jaar door werknemer wordt lastiggevallen. Daarbij gaat het onder meer om ongewenste lichamelijke aanrakingen en het ruiken aan en het kussen van haar hals. Werknemer wordt op 8 juli 2026 telefonisch op staande voet ontslagen. Dit wordt per brief van 9 juli 2026 bevestigd. Werknemer verzoekt onder meer een verklaring voor recht dat er geen sprake is van een rechtsgeldige opzegging, de opzegging te vernietigen en loondoorbetaling. Werkgever verzoekt afwijzing van de verzoeken van werknemer en voor het geval de kantonrechter van oordeel is dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is gegeven en vernietigd moet worden, verzoekt hij om de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden zonder toekenning van een transitievergoeding of een billijke vergoeding. Werknemer voert verweer tegen het voorwaardelijk ontbindingsverzoek. Dat moet volgens hem afgewezen worden. Mocht de kantonrechter het verzoek toch toewijzen, dan verzoekt werknemer hem een transitievergoeding toe te kennen.

Oordeel

Werknemer voert aan dat in de ontslagbrief van 9 juli 2026 geen concrete data, tijdstippen en locaties worden genoemd waar de gestelde gedragingen plaatsgevonden zouden hebben. De kantonrechter is van oordeel dat het noemen van die specifieke gegevens geen vereiste is voor een rechtsgeldig ontslag. Waar het om gaat, is dat het voor werknemer in de ontslagbrief voldoende duidelijk moet zijn gemaakt welk concreet gedrag hem wordt verweten. Werknemer stelt echter niet dat er op dit punt voor hem sprake is van enige onduidelijkheid. De kantonrechter acht bewezen dat werknemer zich grensoverschrijdend heeft gedragen. De verklaringen van de collega worden ondersteund door verklaringen van andere werknemers. Naar het oordeel van de kantonrechter staat vast dat werknemer aan de haren en dan met name de vlecht van de collega heeft gezeten en dat werknemer aan haar hals heeft geroken. De kantonrechter is verder van oordeel dat ook vast is komen te staan dat werknemer de collega in de hals heeft gekust. In wezen heeft werknemer dat namelijk ook toegegeven, althans niet betwist tijdens de mondelinge behandeling. Hij heeft immers verklaard dat het zou kunnen dat zijn lippen onbedoeld de hals van de collega geraakt hebben toen hij aan haar hals rook. Daar komt bovendien bij dat hij volgens de verklaringen van drie andere collega's op 8 juli 2026 heeft toegegeven dat hij de collega in haar hals had gekust. Het verzoek van werknemer tot vernietiging van het ontslag op staande voet wordt afgewezen, omdat het rechtsgeldig is

gegeven. Ook de loonvordering wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Limburg
Datum uitspraak: 28-10-2026
ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2026:11491
Zaaknummer: 12368454 \ AZ VERZ 26-121
Rechters: Otto
Advocaten: M.M.J.F. Sijben en E.J.A.C. Schaufeli
Wetsartikelen: 223 Rv en 7:677 en 7:678 BW