

RECHTSPRAAK

Stichting X/werknemer

Rotterdamse rechter formuleert algemeen toetsingskader ontbindingsverzoeken bij delictuele verwijten. Werkgever dient een aan zekerheid grenzende waarschijnlijkheid van verwijtbare gedraging aan te tonen. Uitgangspunt is onschuldpresumptie

Werkneemster is met ingang van 21 april 2007 in dienst van werkgever in de functie van verpleegkundige. Op 11 maart 2011 is werkneemster geschorst op verdenking van fraude en misbruik van opiaten. Thans verzoekt werkgever ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Verzoeken die zijn gebaseerd op diefstal, valsheid in geschrifte, geweldpleging, seksuele intimidatie en dergelijke, zeg maar de 'delictuele verwijten', onderscheiden zich van verwijten betreffende bejegening, te laat komen, schending van ziekteverzuimvoorschriften, niet goed werken enzovoort. Bij de laatste categorie zal de ontbindingsrechter eerder geneigd zijn om tot ontbinding, al dan niet met vergoeding, te besluiten ook al dient het oordeel te zijn gebaseerd op aannames en niet op hard bewijs. Daar is niets mis mee; het past in het karakter van de ontbindingsprocedure. Bij de categorie van 'delictuele verwijten' ligt dat anders. Doorgaans is er niet een patroon herkenbaar, hetgeen bijvoorbeeld in het geval van inhoudelijk disfunctioneren wel het geval is. Het gaat om een incident waarna de werkgever zich mogelijk realiseert dat zich eerdere incidenten hebben voorgedaan. Voor de werkgever is een dergelijk incident zeer ernstig; hij ervaart dat als een niet te accepteren schending van het vertrouwen dat hij in zijn werknemers moet kunnen stellen. Verdere samenwerking is voor hem onacceptabel. Een dergelijk standpunt is vaak te billijken. Van een werkgever mag in geval van een delictueel verwijt worden verwacht dat hij aan de ontbindingsrechter een zo veel mogelijk uitgewerkt dossier voorlegt met daarin de nodige overtuigingsstukken. Het gaat in deze categorie niet zozeer om aannames en redeneringen maar om schriftelijke getuigenverklaringen, documenten en andere gegevensdragers (bijvoorbeeld video-opnames) waaruit blijkt dat de verweten gedraging met aan zekerheid grenzende waarschijnlijkheid is gepleegd. Duidelijk moet ook zijn dat met de werknemer is gepraat en dat hij de gelegenheid heeft gekregen zich deugdelijk te verweren. Daarmee houdt verband dat hij toegang dient te hebben tot de bewijsstukken en ook tot andere stukken van de werkgever om zonedig zijn gelijk aan te tonen of om (bijvoorbeeld) aannemelijk te maken dat collega's in vergelijkbare gevallen niet worden geconfronteerd met een ontbindingsverzoek. Voor deze aanpak bestaat een goede reden. De werkgever is in de categorie van de delictuele verwijten zowel onderzoeker, aanklager, beslisser en uitvoerder van de sanctie (te weten: beëindiging van het dienstverband). In het geval van een ontslag op

staande voet is de meest vergaande rechterlijke toetsing mogelijk door middel van een bodemprocedure, inclusief hoger beroep en zelfs cassatie. Indien de werkgever besluit niet op staande voet te ontslaan maar de ontbindingsrechter inschakelt geldt hetzelfde, maar dan zonder enig rechtsmiddel terwijl vaak sprake zal zijn van een diffamerende schorsing. Als dan de ontbindingsrechter de zaak op basis van aannames zou afdoen en/of zou concluderen tot ontbinding kan de werknemer mogelijk tekort worden gedaan. Het verwijt moet met aan zekerheid grenzende waarschijnlijkheid komen vast te staan, waarmee de kantonrechter tot uitdrukking wil brengen dat dit een, zij het beperkt, verschil is met het strafrecht. Dit spreekt temeer als het gaat om een werknemer, zoals in deze zaak, wiens beroepsinhoudelijk functioneren voor het overige onberispelijk is. Terecht stelt werkneemster dat dient te worden uitgegaan van haar onschuld en dat werkgever het tegendeel zal moeten aantonen. Naar het oordeel van de rechter is de werkgever daar in casu niet in geslaagd, zodat het ontbindingsverzoek zal worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 12-05-2011

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2011:BR0166

Zaaknummer: 1220878

Rechters: A.J.J. van Rijen

Advocaten: B.J. de Deugd en J.C. Brökling

Wetsartikelen: 7:685 BW